



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Agnieszka Góra-Błaszczkowska (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Agnieszka Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K.K.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 16 kwietnia 2026 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

z dnia 5 czerwca 2023 r., sygn. akt IV Pa 14/23,

**uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie przed Sądem
Okręgowym w Częstochowie i przekazuje temu Sądowi sprawę do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 czerwca 2020 roku powódka K.K. wniosła o przywrócenie jej do pracy w pozwanym Zespole Szkolno-Przedszkolnym.

Rozpoznając sprawę Sąd pierwszej instancji ustalił, że K.K. była zatrudniona u pozwanego od 1 września 2003 roku, w tym od 1 stycznia 2018 roku jako nauczyciel wychowania przedszkolnego w wymiarze 22/22 etatu, a od 11 stycznia 2020 roku jako wychowawca świetlicy w wymiarze 26/26 etatu. W dniu 1 września 2014 roku powódka rozpoczęła staż dla uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, który ukończyła 31 sierpnia 2016 roku, uzyskując pozytywną ocenę dorobku zawodowego i stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W latach 2015-2020 dyrektorem pozwanego była H.W., a od września 2020 roku dyrektorem jest B.J. W latach 2017-2018, gdy powódka pracowała jako nauczyciel wychowania przedszkolnego, rodzice dzieci, które uczęszczały do przedszkola, zarzucali powódce, że nie interesowała się, dlaczego dziecko płacze, że krzyczała na dzieci i że dzieci się jej bały. Rodzice byli niezadowoleni z jakości zajęć i działań edukacyjnych prowadzonych przez powódkę i obawiali się niskiego poziomu przygotowania sześciolatków do szkoły. Dyrektor szkoły przeprowadził z powódką rozmowę na okoliczność zarzutów i skarg wniesionych przez rodziców dzieci przedszkolnych i w dniu 5 października 2017 roku powódce udzielona została kara porządkowa upomnienia. Powódka złożyła sprzeciw od powyższej kary, jednak nie został on przez pracodawcę uwzględniony.

W dniu 11 października 2017 roku odbyło się spotkanie z udziałem rodziców, dyrektora szkoły i jego zastępcy, burmistrza, kierownika Wydziału Edukacji oraz prezesa Ogniska ZNP, które dotyczyło skarg rodziców oraz znalezienia dla dzieci najlepszego rozwiązania w związku z zarzutami formułowanymi wobec powódki. Powódce umożliwiono zajęcie stanowiska w sprawie i ustosunkowanie się do stawianych zarzutów. Ostatecznie postanowiono, aby powódce dać szansę nauczania przy jednoczesnej kontroli ze strony dyrektora.

W 2017 roku u pozwanego został wprowadzony dziennik elektroniczny i każdy nauczyciel miał go obowiązek wypełniać. Powódka prowadziła dziennik w sposób

nieprawidłowy, nie wpisywała konkretnie przeprowadzonych zajęć, a wyłącznie poszczególne litery bez szczegółowego opisu. Po skontrolowaniu przez dyrektora sposobu prowadzenia dziennika i przekazaniu uwag, powódka uzupełniła dziennik i prowadziła go w sposób poprawny.

Począwszy od maja 2019 roku pojawiły się kolejne skargi telefoniczne i ustne rodziców przedszkola na zachowanie i wykonywanie obowiązków przez powódkę. Rodzice zarzucali, że ich dzieci miały zaległości i braki w realizacji ćwiczeń w swoich obowiązkowych pakietach przedszkolaka i że powódka nie wykonywała koniecznej dekoracji kącików w sali zajęć w przedszkolu, nie organizowała żadnych dodatkowych prac, konkursów, wycieczek, a także że przychodzi do pracy rozkojarzona, płacze, mówi do dzieci podniesionym głosem, czasami krzyczy.

K. K. starała się prowadzić zajęcia z dziećmi merytorycznie. Zajęcia te były mało atrakcyjne dla dzieci, ale były przygotowane poprawnie. Powódka nie aktywizowała dzieci i zajęcia były dla nich nudne. Powódka nie przejawiała zainteresowania integracją zespołu dzieci. Powódka starała się organizować wszystkie zajęcia dodatkowe, tj. coroczne imprezy z okazji Dnia Babci, dziadka, Dnia Matki, Ojca, bal karnawałowy, a także pomagała dzieciom wziąć brać w konkursach, choć były one nieliczne, np. konkurs pieśni patriotycznych czy kolęd. Powódka w sposób niewystarczający wywiązywała się z opieki nad dziećmi w przedszkolu, w tym nie sprawdzała osoby dorosłej, która odbierała dziecko z przedszkola w K., a osoba ta nie była rodzicem.

Do 20 września każdego roku każdy nauczyciel miał obowiązek przedłożyć dyrektorowi plan pracy na dany rok szkolny. Obowiązkiem dyrektora było skontrolowanie czy ten plan był realizowany w pierwszym semestrze, a następnie na koniec roku. Nauczyciel planował również innowacje pedagogiczne, tj. takie działania, które wcześniej nie były realizowane w szkole i wykraczały poza podstawę. Takie innowacje podwyższały ocenę nauczyciela w danym roku. Prowadzenie zajęć innowacyjnych nie było obowiązkiem nauczyciela, w związku z czym ich brak nie mógł prowadzić do obniżenia oceny nauczyciela.

Powódka w sposób niewystarczający i mało zadowalający promowała działania świetlicy na forum szkoły i środowiska. Powódka w planach pracy nie uwzględniała i nie prowadziła zajęć otwartych, związanych z potrzebami i

zainteresowaniami uczniów. Nie realizowała innowacji pedagogicznych. Wykazywała mało inicjatywy w dokonywanie ewaluacji swojej pracy dydaktycznej i wychowawczej oraz dbałości o pozytywny wizerunek szkoły. K.K. uczestniczyła w pracach zespołu nauczycieli, ale nie przejawiała inicjatywy w realizacji zadań przy organizacji imprez szkolnych, uroczystości, programów podwyższających jakość pracy szkoły.

W dniu 10 marca 2020 roku powódka została zawiadomiona przez pracodawcę o zamiarze dokonania oceny jej pracy w latach 2018-2020 i częściowo w 2017 roku. W dniu 18 maja 2020 roku powódka została zapoznana z projektem oceny pracy, planowaną oceną i jej uzasadnieniem oraz poinformowano ją o możliwości zgłoszenia uwag i zastrzeżeń podczas bieżącej rozmowy oraz w ciągu 5 dni roboczych. Powódka odwołała się do dyrektora od projektu oceny jej pracy.

W dniu 26 maja 2020 roku powódka otrzymała negatywną ocenę pracy. W uzasadnieniu oceny wpisano między innymi, że pełniąc funkcję wychowawcy grupy przedszkolnej prowadziła obserwacje pedagogiczne dzieci określając ich gotowość do podjęcia nauki w szkole. Zajęcia przedszkolne starała się prowadzić merytorycznie, ale rzadko stosowała metody aktywizujące. W realizacji zadań brakowało organizacji planowanych corocznie imprez dla dzieci wraz z zajęciami, otwartymi dla rodziców, takich jak Dzień Babci i Dziadka, Dzień Mamy i Taty, bal karnawałowy, kiermasze. Nie przejawiała zainteresowania integracją zespołu dzieci i pełniejszym poznaniem swoich podopiecznych, nie zachęcała też dzieci do udziału w konkursach. Nauczycielka kilkakrotnie zmieniała stanowisko i miejsce pracy z przyczyn wynikających z nieporozumień z rodzicami podopiecznych, z którymi mało umiejętnie współpracuje, ma trudności z wypracowaniem dobrych relacji i wzajemnym rozumieniem się. Rodzice wnosili skargi na pracę i postawę nauczycielki. Powódka nie potrafiła zapobiegać konfliktom i łagodzić je, a jako wychowawca świetlicy szkolnej zajęcia świetlicowe prowadziła w sposób mało atrakcyjny dla uczniów, nie uwzględniający problematykę zawartą w programie wychowawczo - profilaktycznym szkoły, sporadycznie pomagała dzieciom np. w odrabianiu prac domowych. Działania świetlicy słabo były promowane na forum szkoły i środowiska. Nauczycielka w planach pracy nie uwzględnia i nie prowadzi zajęć otwartych, związanych z potrzebami i zainteresowaniami uczniów, nie realizuje innowacji pedagogicznych, wykazuje mało inicjatywy w dokonywanie ewaluacji swojej pracy

dydaktycznej i wychowawczej oraz dbałości o pozytywny wizerunek szkoły. Nauczycielka uczestniczyła w zorganizowanych formach doskonalenia zawodowego podczas rad pedagogicznych w szkole. Miała niską aktywność w dzieleniu się wiedzą z innymi nauczycielami. Uczestniczyła w pracach zespołu nauczycieli, lecz nie przejawiała inicjatywy w realizacji zadań przy organizacji imprez szkolnych, uroczystości, programów podwyższających jakość pracy szkoły. Nie zawsze respektowała zasady czasu trwania zajęć i obowiązków nauczyciela dyżurującego w czasie przerw międzylekcyjnych. Znała przepisy dotyczące bezpieczeństwa uczniów w przedszkolu i szkole oraz prawa dziecka w tym prawa ucznia niepełnosprawnego, ale zdarzało się, że ich nie dopełniała, niewystarczająco wywiązując się z zadań związanych z opieką nad dziećmi w przedszkolu. Jedynie w określonych sytuacjach przejawiała dbałość o wystrój sali zajęć i świetlicy.

W związku z informacją powódki o jej nieobecności w pracy z powodu złego stanu zdrowia, karta oceny pracy z 26 maja 2020 roku, zawierająca ocenę pracy i uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą i kuratora oświaty w terminie 14 dni od dnia doręczenia karty oceny pracy, została wysłana powódce za pośrednictwem poczty. Następnie z uwagi na zmianę adresu zamieszkania powódki, w dniu 29 maja 2020 roku ww. pismo zostało wysłane pocztą na adres wskazany przez powódkę w zaświadczeniu lekarskim.

Powódka odebrała obie karty oceny pracy 28 maja 2020 roku oraz 1 czerwca 2020 roku i nie wniosła odwołania od oceny do organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Pismem datowanym na 17 czerwca 2020 roku, a doręczonym powódce za pośrednictwem poczty 23 czerwca 2020 roku, pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 sierpnia 2020 roku, z powodu uzyskania negatywnej oceny pracy. Wobec wskazania w wypowiedzeniu nieprawidłowej daty upływu okresu wypowiedzenia, ostatecznie stosunek zatrudnienia powódki ustał 30 września 2020 roku. W dacie otrzymania wypowiedzenia K.K. była członkiem ZNP. W dniu 17 czerwca 2020 roku, tj. w dacie sporządzenia pisma o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem,

dyrektor H.W. poinformowała Oddział ZNP w K. o rozwiązaniu z K.K. umowy o pracę z powodu uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy spełniało warunki formalne o których mowa w art. 30 k.p. Wprawdzie oświadczenie to nie zawierało uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże przyczyną tą było uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy, która sama w sobie zawiera obszerne uzasadnienie i dlatego powielanie tego uzasadnienia w piśmie z 17 czerwca 2020 roku było niecelowe.

Odnośnie merytorycznej prawidłowości wypowiedzenia powódce stosunku pracy Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 38 k.p., pracodawca o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Organizacja związkowa może w terminie 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej lub po upływie ustalonego terminu, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, dyrektor H.W. 17 czerwca 2020 roku podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem i sporządziła wypowiedzenie, które przesłała na adres powódki. W tym samym dniu dyrektor H.W. poinformowała Oddział ZNP w K. o rozwiązaniu z K.K. umowy o pracę z powodu uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy. Zachowanie pracodawcy w sposób oczywisty naruszyło przepis art. 38 k.p., albowiem nie został wyczerpany tryb konsultacji ze związkiem zawodowym reprezentującym powódkę w przedmiocie zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie dokonania przez pracodawcę negatywnej oceny pracy powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że sformułowana przez ówczesnego dyrektora H. W. opisowa ocena pracy powódki nie zawiera sformułowań, które dyskwalifikowałyby powódkę jako nauczyciela, a zatem takich, które uzasadniały negatywną ocenę jej pracy. Wskazane zarzuty, które skutkowały wystawieniem powódce negatywnej

oceny, nie były na tyle ciężkie, zawinione, rażące, aby uzasadniały i stanowiły podstawę do zastosowania oceny negatywnej. Część z tych zarzutów, jak chociażby brak organizowania corocznych imprez, brak zachęcania czy udziału dzieci w konkursach, brak umiejętności zapobiegania konfliktom i ich łagodzenia, brak dbałości o wizerunek szkoły, nie zostały w ogóle potwierdzone. Powódka zaprzeczyła tym zarzutom, wskazując że organizowała imprezy szkolne, a dzieci brały udział w konkursach. Pozwany nie wykazał, aby powódka nie realizowała przygotowanego na dany rok szkolny planu, lub aby o sporządzonego przez nią planu były jakieś uwagi czy zarzuty. Zdaniem Sądu Rejonowego nie mogą stanowić podstawy wydania negatywnej oceny zarzuty, że powódka niewiele robiła, mniej atrakcyjnie niż pozostali nauczyciele, że nie wprowadzała innowacji, nie przejawiała inicjatywy w realizowaniu zadań przez zespół. Okoliczności te stanowią przesłanki do niepodwyższenia lub ewentualnie do przyznania nauczycielowi oceny niższej, która była w skali trzystopniowej. W żadnej natomiast mierze nie przesądzają o ocenie negatywnej.

Sąd Rejonowy przyznał, że potwierdzone zostały również zeznaniami świadków - rodziców dzieci uczęszczających do przedszkola, że zdarzały się sytuacje, że powódka w sposób być może zbyt „szorstki”, stanowczy i zdyscyplinowany traktowała dzieci w wieku przedszkolnym, na co rodzice skarżyli się i z powodu czego zmieniano powódce miejsce i stanowisko pracy. Niemniej jednak w postanowieniu z 7 marca 2019 roku, II PK 1648/18 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielowi mianowanemu jest uzyskanie całościowej negatywnej oceny pracy obejmującej wszystkie obszary działalności szkoły odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego, a nie uzyskanie negatywnej oceny stopnia realizacji jednego z obowiązków nauczyciela. 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 roku) 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 we 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.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz zaprezentowane orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana nie wykazała, aby każdy z postawionych powódce zarzutów dotyczący jakości i efektywności jej pracy, przestrzegania obowiązujących norm, przepisów nosił znamiona negatywności. Tylko bowiem w takim wypadku uzasadnione byłoby wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca, a co za tym idzie nie można było pracy powódki ocenić negatywnie.

Sąd pierwszej instancji wskazał także, że podzielił również poniekąd stanowisko powódki, że zawarte w opinii pracy ustalenia miały subiektywne oceny i w większości nie znajdowały potwierdzenia w faktach. Dodatkowo Sąd ten zauważył, że wpływ na zachowanie powódki i jej zaangażowanie w powierzone zadania i obowiązki, miała jej sytuacja rodzinna, która obniżyła jakość jej pracy.

Jednocześnie zdaniem Sądu pierwszej instancji brak było w niniejszej sprawie podstaw do uwzględnienia stanowiska pozwanego o niecelowości przywrócenia powódki do pracy. O przywróceniu powódki do pracy zdecydowało nie tylko naruszenie przez pracodawcę warunków formalnych w postaci braku konsultacji związkowej, ale również - czy też przede wszystkim - brak merytorycznego uzasadnienia przyznania powódce negatywnej oceny pracy stanowiącą bezpośrednią przyczynę wypowiedzenia jej stosunku zatrudnienia. Zważywszy więc, że nie zaistniały przesłanki materialne do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, to należało uwzględnić żądanie powódki, która wniosła o przywrócenie do pracy. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy w Częstochowie wyrokiem z 6 lutego 2023 roku przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach zatrudnienia (pkt 1) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.290,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 2).

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją pozwany.

Sąd Okręgowy w Częstochowie w wyniku rozpoznania apelacji wniesionej przez pozwanego Zespół Szkolno-Przedszkolny w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 6 lutego 2023 roku, wyrokiem z dnia 5 czerwca 2023 r. w pkt 1. oddalił apelację; w pkt 2. zasądził od pozwanego Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w K. na rzecz powódki K.K. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, choć faktycznie Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w związku z uzyskaniem przez niego negatywnej oceny pracy wymaga poprzedzenia go konsultacją związkową.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2023 roku, poz. 984), 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.

Powyższy przepis, odmiennie niż art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela, nie przewiduje obowiązku poprzedzenia wypowiedzenia nauczycielowi mianowanemu stosunku pracy skonsultowaniem tego zamiaru z reprezentującą go organizacją związkową.

Jednocześnie mając na uwadze zestawienie regulacji art. 20 i 23 Karty Nauczyciela brak takiej regulacji należy uznać za celowe i świadome działanie ustawodawcy, a co za tym idzie niedopuszczalne jest odwoływanie się w tym zakresie do art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela i odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy. W tym bowiem wypadku nie mamy do czynienia z brakiem regulacji, ale z regulacją negatywną czyli świadomym określeniem przez ustawodawcę, że w przypadkach wskazanych w art. 23 Karty Nauczyciela nie jest konieczne przeprowadzenie konsultacji związkowej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pomimo powyższego uchybienia, zaskarżony wyrok jest prawidłowy, a apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji co do braku podstaw do wystawienia powódce negatywnej oceny pracy, przyjmując je za własne oraz ich ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd, w tym przyjęcie, że wobec

braku podstaw do wystawienia powódce negatywnej oceny pracy nieprawdziwa stała się jedyna przyczyna wypowiedzenia jej stosunku pracy wskazana przez pozwanego w oświadczeniu z 23 czerwca 2020 roku.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzuty apelacji w tym zakresie stanowiły jedynie nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi zapatrywaniami Sądu Rejonowego i jako takie nie zasługiwały na uwzględnienie.

Co do zarzutu naruszenia 45 § 1 k.p. w zw. z art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, poprzez ich błędne zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy z uwagi na to, że negatywna ocena jej pracy nie była zasadna, podczas gdy zgodnie ze stanem faktycznym jak i materiałem dowodowym nie było do tego podstaw, albowiem negatywna ocena pracy powódki jest rzetelna, rzeczywista i zasadna, to również jest to zarzut bezzasadny. Faktycznie Sąd pierwszej instancji właściwie przyjął, że w świetle treści art. 6a ust. 1e Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym czasie dokonywania oceny pracy powódki, ocena pracy nauczyciela mianowanego powinna być efektem całościowej analizy realizacji wskazanych obowiązków we wszystkich obszarach działalności szkoły. Tym samym uzyskanie oceny negatywnej w zakresie realizacji jednego tylko rodzaju obowiązków (na jednym tylko obszarze) nie uzasadnia wydania negatywnej oceny pracy. Choć zatem faktycznie w pewnych aspektach pracę powódki należało ocenić negatywnie, to jednak w innych prawidłowo wywiązywała się ona ze swoich obowiązków.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji słusznie zauważył, że w ogóle nie mógł być postawą dokonania negatywnej oceny pracy powódki fakt, że nie wprowadzała ona w swoich zajęciach innowacji, albowiem ich wprowadzanie nie jest obowiązkiem nauczyciela, ale działaniem dobrowolnym i stąd też o ile wprowadzenie innowacji może prowadzić do podwyższenia oceny pracy, o tyle ich brak nie może prowadzić do jej obniżenia. W konsekwencji Sąd Rejonowy trafnie uznał, że kompleksowa ocena całokształtu pracy powódki nie dawała podstaw do wystawienia jej oceny negatywnej.

Sąd Okręgowy podniósł, że podobnie bezzasadny jest zarzut apelującego naruszenia art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dowodów na okoliczność, aby powódka faktycznie była skonfliktowana ze swoim pracodawcą, a zwłaszcza aby konflikt ten miał uniemożliwiać jej prawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych po przywróceniu jej do pracy. Z kolei co do nieprawidłowego wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, to jak już powyżej wskazano, pewne nieprawidłowości w pracy powódki występowały, jednak nie są one na tyle istotne, aby niecelowym czyniły przywrócenie jej do pracy. Mieć tu należy bowiem na uwadze, że zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy jest wyjątkiem od reguły, że to pracownik jest dysponentem procesu i określa dochodzone roszczenia. Nie ulega także wątpliwości, że odszkodowanie jest dla pracownika znacznie mniej korzystniejsze od przywrócenia go do pracy i de facto w pewien sposób sankcjonuje bezprawne zwolnienie go z pracy.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddali apelację pozwanego jako bezzasadną.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie z dnia 5 czerwca 2023 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

I. Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

1. Art. 387 § 2¹ pkt.2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. poprzez brak ustosunkowania się w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji do istotnych zarzutów apelacji kwestionujących podstawę faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji w oparciu, o którą Sąd drugiej instancji przyjął, że brak jest podstaw do uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe podczas gdy ocena zarzutów procesowych dokonana przez Sąd drugiej instancji, sprowadzona została do ogólnego stwierdzenia, iż apelacja pozwanego stanowi polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i w dalszej konsekwencji do powtórzenia twierdzeń Sądu pierwszej instancji bez odniesienia się do zarzutów przeciw podstawie faktycznej uzasadnienia wyroku tegoż sądu, co świadczy że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie posiada podstawy prawnej uzasadnienia, co uniemożliwia kontrolę zgodności zaskarżonego wyroku ze wskazanymi w skardze kasacyjnej

przepisami prawa materialnego i uzasadniają ich uwzględnienie w zakresie tych uchybień.

2. Art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. poprzez brak ustosunkowania się w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji do istotnych zarzutów apelacji kwestionujących podstawę faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji w oparciu, o którą sąd drugiej instancji przyjął, że brak jest podstaw do wystawienia powódce negatywnej oceny pracy, podczas gdy ocena zarzutów procesowych dokonana przez Sąd drugiej instancji sprowadzona została do ogólnego stwierdzenia, iż apelacja pozwanego stanowi polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i w dalszej konsekwencji do powtórzenia twierdzeń Sądu pierwszej instancji, bez odniesienia się do zarzutów przeciw podstawie faktycznej uzasadnienia wyroku tegoż sądu, co świadczy, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji nie posiada podstawy prawnej uzasadnienia, co uniemożliwia kontrolę zgodności zaskarżonego wyroku ze wskazanymi w skardze kasacyjnej przepisami prawa materialnego i uzasadniają ich uwzględnienie w zakresie tych uchybień.

3. Art. 387 § 2 pkt 1 k.p.c. poprzez brak w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji powołania jakichkolwiek dowodów i faktów, z których wynikałoby, że zarzut niecelowości przywrócenia do pracy powódki jest chybiony jak również brak jest w nim w ogóle ustaleń faktycznych odnośnie zgłoszonego zarzutu niecelowości przywrócenia powódki do pracy, co wskazuje, że brak jest podstawy faktycznej uzasadnienia zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w tym zakresie, która ma istotny wpływ na wynik sprawy uniemożliwiający kontrolę zgodności zaskarżonego wyroku ze wskazanym w skardze kasacyjnej przepisami prawa materialnego.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1. Art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt. 5 Karty Nauczyciela poprzez niewłaściwe zastosowanie (zastosowanie) przedmiotowych przepisów i uznanie, że negatywna oceny pracy powódki wystawiona przez pozwanego jest niezasadna i należy ją przywrócić do pracy na poprzednich warunkach, podczas gdy z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku nie sposób dojść do takich wniosków.

2. Art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 23 ust. 1 pkt 5 KN poprzez ich niewłaściwe zastosowanie (niezastosowanie) przedmiotowych przepisów i uznanie, że brak jest

podstaw do uznania, że przywrócenie do pracy powódki jest bezcelowe, podczas gdy z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku nie sposób wywnioskować motywów jakimi kierował się Sąd drugiej instancji uznając podniesiony zarzut niecelowości przywrócenia powódki za bezzasadny, co ma istotne znaczenie dla sprawy.

Mając na uwadze wskazane wyżej podstawy skargi kasacyjnej strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Częstochowie na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na skargę wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna okazała się uzasadniona z powodu nieważności postępowania.

Sąd Najwyższy, poza przypadkiem nieważności postępowania, rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej. Oznacza to, że zakres jego kognicji wyznacza zasięg zaskarżenia wyroku sądu drugiej instancji oraz podstawy skargi kasacyjnej. W niniejszej sprawie zachodzi nieważność postępowania, o której przesądził Sąd Najwyższy w uchwale z 26 kwietnia 2023 r. III PZP 6/22, (OSNP 2023/10/104), odnosząc się do problemu obniżenia standardu sądowej ochrony na tle art. 45 ust. 1 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP w przypadku rozpoznania sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.). Sąd Najwyższy stwierdził, że rozpoznanie sprawy w tym składzie ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379

pkt 4 k.p.c.) oraz postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązywała od dnia jej podjęcia.

Na marginesie warto przypomnieć że problem wykładni i stosowania art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., była już wielokrotnie przedmiotem oceny Sądu Najwyższego (zob. np. Uchwała Sądu Najwyższego z 26 maja 2022 r., III CZP 86/22, OSNC 2023/1/6; Postanowienia Sądu Najwyższego: z 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, LEX nr 3361825; z 15 stycznia 2024 r., I CSK 5857/22, LEX nr 3656797).

W stanie prawnym obowiązującym do 28 września 2023 r. tj. do dnia wejścia w życie ustawy z 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023,poz.1860) zgodnie z art. 367 § 3 k.p.c. zdanie pierwsze, regułą było rozpoznawanie apelacji w składzie trzech sędziów; jedynie na posiedzeniu niejawnym sąd orzekał w składzie jednego sędziego, co nie dotyczyło jednak wydania wyroku. Na marginesie dodać należy, że zmianę powyższej reguły wprowadziła dopiero wspomniana wyżej nowelizacja Kodeksu postępowania cywilnego, która uchyliła przepis art. 367 § 3 k.p.c. i z dniem 28 września 2023 r. wprowadziła jako regułę skład jednoosobowy również w postępowaniu apelacyjnym przewidując od niej wyjątki (art. 367¹ k.p.c.). Wracając do głównego wątku, czasowe odstępstwo od reguły orzekania w składzie trzyosobowym w postępowaniu apelacyjnym zostało wprowadzone jednak już wcześniej (w związku z pandemią sars-cov2 COVID-19) ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, na mocy art. 4 ust. 1 pkt 2 zgodnie z którym, w ustawie z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadzono art. 15zszs 1 ust. 1 pkt 4, który przewidywał, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich sprawy rozpoznawane na podstawie Kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego. Prezes sądu może jednak zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy. Z kolei w

świetle art. 6 ust. 1 ustawy z 28 maja 2021 r., art. 15zżs 1 ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. należy stosować także do postępowań wszczętych i niezakończonych przed 3 lipca 2021 r., co odnosiło się do niniejszej sprawy.

Kluczowe znaczenie ma art. 6 ust. 1 i 2 ustawy z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy- Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw. Przepis ten przewiduje, że przepisy ustawy zmienianej w art. 4 stosuje się również do postępowań rozpoznawanych według przepisów ustawy z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy oraz zgromadzeń ogólnych sądów lub trybunałów zwołanych i niezamkniętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Sprawy, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy sąd rozpoznawał w składzie innym niż jednego sędziego, w dalszym ciągu prowadzone są przez tego sędziego, któremu sprawa została przydzielona jako referentowi, do zakończenia sprawy w danej instancji.

Zauważyć należy, że w uchwale z 26 maja 2022 r. III CZP 86/22 oraz w postanowieniu z 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 6 ust. 2 ustawy z 28 maja 2021 r. stanowił wyjątek od zasady niezmienności składu wyrażonej w art. 47b § 1 zdanie pierwsze p.u.s.p., jednak wyjątek ten wynikał z wyraźnej decyzji ustawodawcy i był spowodowany szczególnymi okolicznościami związanymi z pandemią COVID-19. Celowość wprowadzenia takiego wyjątku była wprawdzie kwestionowana w literaturze, jednak wymieniony przepis ustawy z 28 maja 2021 r. był obowiązującym prawem, do którego stosowania sądy były zobowiązane. Zasada niezmienności składu w postępowaniu cywilnym nie ma charakteru bezwzględnego, a zgodnie z art. 323 k.p.c. przesłanką prawidłowego wydania wyroku jest jedynie, by przed orzekającymi sędziami odbyła się rozprawa bezpośrednio poprzedzająca jego wydanie. Zasada niezmienności składu nie została zresztą całkowicie odrzucona w ustawie z 28 maja 2021 r., gdyż art. 6 ust. 2 stanowił, że do zakończenia sprawy w danej instancji ma być ona prowadzona "w dalszym ciągu" przez tego sędziego, któremu została przydzielona jako referentowi".

W orzecznictwie Sądu Najwyższego funkcjonuje pogląd, że kolegalność składu orzekającego, będąca ugruntowaną zasadą w postępowaniach odwoławczych, zapewnia wyższy standard kontroli odwoławczej, pozwala bowiem

na kształtowanie się decyzji w drodze dyskursu i ścierania stanowisk, umacnia bezstronność, niezależność i niezawisłość orzekania oraz zwiększa legitymację rozstrzygnięcia sądu w odbiorze społecznym, a tym samym jest pożądana z punktu widzenia właściwej ochrony praw stron i uczestników postępowania (por. uchwały Sądu Najwyższego z 1 lipca 2021 r., III CZP 36/20, OSNC 2021, Nr 11, poz. 74 i z 7 grudnia 2021 r., III CZP 87/20, Biul.SN 2021, nr 12, s. 8 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 r., III CZP 91/20, niepubl. zob. również (red.) J. Jagieła, R. Kulski, „Realizacja zasady kolegialności przed sądami cywilnymi w dobie pandemii COVID-19 - uwagi do art. 15zss1 ust. 1 pkt 4 KoronawirusU”, Warszawa 2022, wyd. 1; A. Łazarska, „Rzetelny proces cywilny”, Warszawa 2012, s. 229; A. Łazarska, „Niezawisłość sędziowska i jej gwarancje w procesie cywilnym”, Warszawa 2018, s. 547 i n). W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego nie kwestionowano dopuszczalności wprowadzania wyjątków od tego modelu, lecz wskazywano, że powinno to następować w drodze jasnej regulacji prawnej, możliwej do zrekonstruowania bez konieczności prowadzenia daleko idących zabiegów interpretacyjnych w warunkach krzyżujących się racji celowościowych (por. uchwały Sądu Najwyższego z 1 lipca 2021 r., III CZP 36/20 i 74 i z 7 grudnia 2021 r., III CZP 87/20).

Rozbieżności w orzecznictwie i doktrynie dotyczące kolegialności orzekania w sądzie drugiej instancji na podstawie art. 15zss1 ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., w kontekście obniżenia standardu sądowej ochrony na tle art. 45 ust. 1 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP zostały wyjaśnione w uchwale składu siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023, Nr 10, poz. 104), której Sąd ten nadał moc zasady prawnej. W uchwale stwierdzono, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zss1 ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Należy jednak pamiętać, że przyjęta w tej uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia, co Sąd Najwyższy uzasadnił argumentami dotyczącymi interesu społecznego oraz powagi i wizerunku

sądownictwa w odbiorze opinii publicznej. Wydanie zatem orzeczenia przez sąd drugiej instancji w składzie ukształtowanym na podstawie art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. w okresie do 26 kwietnia 2023 r. włącznie, nie może stanowić samoistnej podstawy do stwierdzenia nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (zob. np. postanowienia Sądu Najwyższego z 28 lipca 2023 r., I CSK 4249/22, LEX nr 3588676; z 15 stycznia 2024 r., I CSK 5857/22, LEX nr 3656797; z 3 kwietnia 2024 r., I CSK 2248/23, LEX nr 3702099).

Wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy w powyższej uchwale dotyczyła wyroków wydanych do dnia 28 września 2023 r. tj. do dnia wejścia w życie ustawy z 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023,poz.1860). Zaskarżony wyrok zapadł w składzie jednoosobowym w dniu 5 czerwca 2023 r., czyli w dacie obowiązywania powyższej uchwały, co doprowadziło do nieważności postępowania.

Mając na względzie powyższe argumenty, Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 § 4 k.p.c. z tego też względu odstąpił od analizy zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. jak w sentencji wyroku.

M.G.

[r.g.]