



Sygn. akt III PSKP 64/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. B.
przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 20 grudnia 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok w całości i znosi postępowanie
przed Sądem Okręgowym w K., przekazując sprawę do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S., wyrokiem z dnia 30 listopada 2017 r., zasądził od
pozwanego na rzecz A. B. kwotę 11.043,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami od

dnia 13 lipca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka ukończyła studia wyższe o kierunku filologia języka niemieckiego, specjalność nauczycielska oraz dwusemestralne studia podyplomowe z handlu zagranicznego. Od dnia 1 września 2002 r. powódka została zatrudniona w pozwanym Zespole na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela kontraktowego, a od dnia 1 czerwca 2006 r. jest nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. W kwietniu 2008 r. powódka otrzymała wyróżniającą ocenę pracy, w czerwcu 2009 r. pozytywną ocenę dorobku zawodowego, w grudniu 2009 r. uzyskała akceptację Komisji Kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela dyplomowanego. W okresie zatrudnienia w pozwanym Zespole odbyła kilkadziesiąt szkoleń i kursów, w 2017 r. ukończyła studia podyplomowe z bhp oraz wspomagania dziecka z autyzmem i zespołem Aspergera. Od dnia 24 grudnia 2009 r. do dnia 26 maja 2010 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie do dnia 31 sierpnia 2011 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. Na wniosek powódki w związku z uprawnieniem do urlopu wychowawczego pozwany obniżył w roku szkolnym 2013/14 obowiązujący ją wymiaru czasu pracy do 14/18 etatu.

W związku ze zmianami organizacyjnymi w roku szkolnym 2014/15 pozwany wypowiedział stosunek pracy powódce oraz M. W. i A. K., a Sąd Rejonowy w S. przywrócił je do pracy na poprzednich warunkach. W roku szkolnym 2015/16 pozwany ponownie dokonał redukcji zatrudnienia, stosując następujące kryteria doboru do zwolnienia: 1) nabycie przez nauczyciela uprawnień emerytalnych na koniec 2008 r., 2) forma zatrudnienia nauczyciela, 3) ocena pracy, 4) doszkalać i doskonalenie zawodowe, 5) staż pracy, 6) ocena wykonywania obowiązków służbowych, 7) wyniki uczniów prowadzonych przez nauczyciela na egzaminie maturalnym lub egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, 8) zajęcia dodatkowe z uczniami, 9) sytuacja materialna i życiowa pracownika. Po wdrożeniu powyższej procedury, pozwany wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r., a Sąd Okręgowy w K. przywrócił ją do pracy.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że w roku szkolnym 2016/17 pozwany dysponował łącznie 1,57 etatu dla nauczycieli języka niemieckiego i

zastosował te same kryteria doboru do zwolnienia, co w poprzednim roku szkolnym. Jedyna różnica polegała na tym, że kryterium pierwsze nie przewidywało daty końcowej nabycia uprawnień emerytalnych. Podobnie jak w roku poprzednim przyjęto, że jeżeli nauczyciel spełnia dane kryterium, kolejne kryterium nie jest rozpatrywane. Stosując powyższe kryteria pozwany w pierwszej kolejności wytypował do zwolnienia I. K., posiadającą uprawnienia emerytalne. K. W. C., P. W. i powódka nie posiadali uprawnień emerytalnych, wobec czego pozwany przeszedł do drugiego kryterium. Po ustaleniu, że wszyscy germaniści są nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania, przeszedł do kryterium trzeciego. Wszyscy nauczyciele posiadali wyróżniającą ocenę pracy, a więc przeszedł do kryterium czwartego. K. W. C. jako jedyna spełniała to kryterium. Według kolejnego piątego kryterium (staż pracy) oceniano już tylko powódkę i P. W.. Miał on staż dłuższy o siedem lat od powódki i dlatego przydzielono mu godziny nauczania języka niemieckiego. Z kolei po wyłączeniu osób chronionych w grupie nauczycieli zatrudnionych w internacie pozostały cztery osoby: I. K., E. G. P., S. M. i powódka. W pierwszej kolejności do zwolnienia wytypowano I. K.. Po ustaleniu, że pozostałe osoby spełniają kryterium drugie i trzecie pozwany przeszedł do kryterium czwartego, a w nim najwyżej ocenił S. M. Do zwolnienia wytypowano E. G. P. i powódkę, z którymi rozwiązano stosunek pracy.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 26 maja 2017 r. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego, przywracającego powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

W dniu 1 czerwca 2017 r. powódka stawiała się do pracy i została skierowana do pracy w internacie. Pismem z dnia 2 czerwca 2017 r. pozwany poinformował powódkę, że w dniu 7 czerwca 2017 r. odbędzie się zebranie zespołu mającego wskazać pracownika, z którym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę w grupie nauczycieli języka niemieckiego oraz wychowawców w internacie w oparciu o procedurę wyselekcjonowania nauczyciela do zwolnienia z przyczyn organizacyjnych placówki w Zespole Szkół Nr (...) w S. wprowadzoną zarządzeniem nr (...). Powódka została zobowiązana do przedłożenia oświadczenia o dochodach za rok 2016 i poinformowana, że w razie jego

niezłożenia otrzyma w kryterium sytuacja materialna i rodzinna „0” punktów. Powódka takiego oświadczenia nie złożyła.

Przy doborze pracowników do zwolnienia pozwany zastosował następujące kryteria: 1) rodzaj umowy o pracę, 2) kwalifikacje zawodowe - największą wagę ma ukończenie studiów doktoranckich, następnie magisterskich, potem studiów I stopnia, 3) staż pracy pedagogicznej ogółem oraz staż pracy w Zespole na stanowisku nauczyciela przedmiotu, z którego brakuje godzin, 4) stopień awansu zawodowego, 5) ocena pracy, 6) doskonalenie zawodowe, 7) sytuacja materialna i rodzinna. Zespół w składzie dyrektor i wicedyrektor, w oparciu o powyższą procedurę ponownie wytypował powódkę do zwolnienia. Otrzymała ona 98 punktów, podczas gdy pozostali nauczyciele języka niemieckiego: K. W. C. 120 punktów, P. W. 114 punktów. W pierwszym i drugim kryterium wszyscy germaniści otrzymali taką samą liczbę punktów (odpowiednio po 6 i po 8), gdyż w jednakowym stopniu spełniali oba kryteria. Za „staż pracy” przydzielono P. W. 18 punktów, K. W. C. 14 punktów, powódce 12 punktów. Z uwagi na jednakowy stopień spełnienia kryteriów czwartego (stopień awansu zawodowego) i piątego (ocena pracy) wszyscy germaniści otrzymali odpowiednio po 8 i 4 punkty. Ocenę kryterium „wywiązywanie się z obowiązków nauczyciela przedmiotu” oparto na uzyskanych na przestrzeni lat nagrodach za osiągnięcia w pracy dydaktyczno-wychowawczej. Na podstawie przyznanych dodatków motywacyjnych K. W. C. uzyskała 12 punktów, P. W. 10 punktów, powódka 8 punktów. W podkryterium „praca wychowawcza” K. W. C. otrzymała 12 punktów, gdyż ma bardzo dobry kontakt z uczniami i rodzicami, jest jednym z najlepszych wychowawców. P. W. 10 punktów bowiem zawsze angażował się w sprawy uczniów, ma dobry kontakt z rodzicami, regularnie przydzielano mu wychowawstwo. Powódka otrzymała 8 punktów z uwagi na mniejszą umiejętność radzenia sobie z dyscypliną i panowaniem nad klasą, mniejszy kontakt z rodzicami i z reguły nie przydzielano jej wychowawstwa. Za „dyscyplinę pracy” wszyscy germaniści otrzymali po 12 punktów. Za „zaangażowanie nauczyciela w działalność pozalekcyjną szkoły” K. W. C. uzyskała 12 punktów, gdyż jest przewodniczącą komisji ds. ewaluacji i ds. rozwoju szkoły, liderem języka niemieckiego, corocznie organizuje konkurs dla germanistów, który zyskał miano konkursu kuratorskiego. P. W. 10 punktów, gdyż jest zaangażowany

w pracę komisji ds. rozwoju szkoły, jest przewodniczącym zespołu językowego, sprawuje opiekę nad uczniami podczas dyskotek szkolnych, wycieczek, pielgrzymek, wyjazdów w ramach projektów Erasmus+, współorganizuje corocznie ślubowania klas I oraz konkurs dla gimnazjalistów, organizuje dni otwarte szkoły, przygotowuje uczniów do „Dni Języków Obcych”. Powódka otrzymała 8 punktów, gdyż pełniła funkcję lidera germanistów, współorganizowała konkurs dla germanistów, uczestniczyła w pracach zespołu ds. mierzenia jakości pracy szkoły, brała udział w programie „Szkoła z klasą”. Zdaniem zespołu oceniającego, działania podejmowane przez powódkę były doraźne, często jednorazowe, nie miały charakteru regularnego, co znajduje potwierdzenie w wysokości przyznawanego dodatku motywacyjnego. Za „umiejętność pracy w zespole” wszyscy germaniści otrzymali po 12 punktów. Za kryterium „doskonalenia zawodowego” najwyżej ocenione zostały K. W. C. oraz powódka, która ukończyła studia podyplomowe w zakresie bhp oraz z handlu zagranicznego, brała udział w licznych szkoleniach, spotkaniach metodycznych, kursach i warsztatach, jest egzaminatorem maturalnym języka niemieckiego. P. W. otrzymał 10 punktów, bo nie posiada ukończonych studiów podyplomowych. W kryterium „sytuacja materialna i rodzinna” powódka nie otrzymała punktów. Ma dwoje dzieci (7 i 15 lat), jej mąż prowadzi działalność gospodarczą. K. W.C. otrzymała 8 punktów. Jej mąż jest przewlekłe chory i przebywa na rencie, ma dwoje małoletnich dzieci (10 i 13 lat). P. W. otrzymał 6 punktów. Ma dwoje dzieci, jedno na pierwszym roku studiów, drugie w szkole ponadgimnazjalnej, jego żona pracuje jako nauczyciel.

W oparciu o powyższą procedurę zostali ocenieni także wychowawcy internatu. W sumie najwięcej punktów, bo 118 otrzymała S. M., 114 punktów M. K., 110 punktów M. B., 108 punktów K. Z., 104 punkty M. W., 100 punktów A. K., 98 punktów K. B., 88 punktów E. K. S., 86 punktów powódka, ale A. K., M. B., M. K., K. Z., E. K. S., M. W., K. B., M. M. podlegają szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Spośród nauczycieli do zwolnienia pozwany ponownie wytypował powódkę. W roku szkolnym 2017/18 w internacie było 227 godzin. W poprzednim roku szkolnym tych godzin było o 40 mniej. Pismem z dnia 22 czerwca 2017 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w związku ze zmianami organizacyjnymi

w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2017/18, tj. spadkiem liczby oddziałów w roku szkolnym 2016/17 - o trzy w stosunku do roku szkolnego 2015/16 i o jeden w stosunku do roku szkolnego 2016/17, skutkującym zmniejszeniem liczby godzin ogółem wszystkich przedmiotów nauczanych w szkole, w tym języka niemieckiego. Wpływ na brak możliwości dalszego zatrudnienia powódki miał też brak zgody Zarządu Powiatu S. na kontynuację kształcenia w klasach sportowych (...) Liceum Ogólnokształcącego oraz powrót do pracy z urlopów związanych z rodzicielstwem i poratowania zdrowia pięciu nauczycieli w trakcie roku szkolnego 2016/17, a także zmiany w szkolnych planach nauczania w branżowej szkole związane z wprowadzeniem języka angielskiego w miejsce języka niemieckiego w klasach I i II.

Przy tych ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. O ile wypowiedzenie powódce nauczycielskiego stosunku pracy pod względem formalnym było prawidłowe (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.), o tyle wskazane przyczyny nie znajdują potwierdzenia, bowiem w świetle przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia wybór powódki do zwolnienia nie był uzasadniony. Sąd Rejonowy uwypuklił, że w wyniku wypowiedzania stosunku pracy w latach szkolnych 2014/15, 2015/16 i 2016/17, przez trzy ostatnie lata powódka nie pracowała, a mimo to podnosiła swoje kwalifikacje zawodowe (skończyła studia podyplomowe z bhp oraz wspomagania dziecka z autyzmem i zespołem Aspergera), zaś P. W. żadnych studiów podyplomowych nie ukończył. Powódka w kryterium „doskonalenie zawodowe” otrzymała jednak tylko 12 punktów, a P. W. jedynie o 2 punkty mniej, chociaż w tym kryterium liczba przyznanych punktów powinna stanowić różnicę co najmniej 4 punktów (jak nie większą) na korzyść powódki. Powódka jest nauczycielem o wiele bardziej wszechstronnym, któremu można powierzyć godziny nie tylko jednego przedmiotu. Z kolei w kryterium „sytuacja materialna i rodzinna” powódce nie przyznano w ogóle punktów. Tymczasem, zdaniem Sądu Rejonowego, w kryterium tym powinno się brać pod uwagę sytuację rodzinną nauczyciela, czyli nie tylko dochody współmałżonka, ale również liczbę dzieci na utrzymaniu. Powódka ma na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci, P. W. jedno dziecko w szkole ponadgimnazjalnej i jedno pełnoletnie studiujące, od którego można wymagać, aby pracując odciążało budżet rodzinny. Przy czym współmałżonkowie, zarówno powódki, jak i P. W., pracują, dostarczając

rodzinie stałe dodatkowe źródło utrzymania. W ocenie Sądu Rejonowego, mimo iż sytuacja rodzinna powódki jest trudniejsza, to P. W. w tym kryterium otrzymał 6 punktów, co wskazuje na stronniczość pracodawcy przy wystawianiu powyższych ocen. Według Sądu Rejonowego, niemożliwe było także dokonanie prawidłowej oceny powódki według jednego z najważniejszych kryteriów, tj. „ocena pracy” (w tym „wywiązywanie się z obowiązków nauczyciela przedmiotu oraz uzyskiwanie pozytywnych efektów w pracy wychowawczej”), gdyż powódka z uwagi na wypowiedzanie jej stosunku pracy przez ostatnie trzy lata szkolne nie pracowała. To, jak powódka wywiązuje się z obowiązków zawodowych pozwany byłby w stanie stwierdzić dopuszczając ją do pracy na dotychczasowych warunkach, zgodnie z prawomocnymi wyrokami. A zatem przyznanie powódce punktacji w tych kryteriach doboru nie znajduje oparcia, jest dowolne, a w związku z tym nieobiektywne i jest wynikiem wyłącznie tego, że pozwany, wbrew prawomocnym wyrokom, postawił sobie za cel wytypowanie powódki do zwolnienia. Tym samym nie dał powódce szansy wykazać się w pracy, aby móc rzetelnie ją ocenić za wykonywaną pracę. Dane, które legły u podstaw oceny pracy powódki w związku z nieświadzeniem przez nią pracy przez trzy ostatnie lata utraciły na aktualności i nie mogą stanowić rzeczywistej przyczyny rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w K., po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 23 marca 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo. Wyrok ten został zaskarżony skargą kasacyjną przez powódkę i Sąd Najwyższy, wyrokiem z dnia 9 października 2019 r. (III PK 136/18) uchylił go i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Po ponownym rozpoznaniu Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z dnia 20 grudnia 2019 r., zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Sąd ten ustalił, wobec zmian organizacyjnych w pozwanym Zespole Szkół (zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych i godzin nauczania na rok szkolny 2014/2015) pracodawca rozwiązał stosunek pracy z trzema nauczycielami, w tym z powódką. Zostały one przywrócone do pracy. Niemniej rok szkolny 2016/2017 nie przyniósł nowych, pozytywnych zmian, bowiem doszło do kolejnych zmian organizacyjnych (dalsze zmniejszenie liczby oddziałów szkolnych). W grupie nauczycieli języka niemieckiego rok ten przyniósł dodatkowo negatywne zmiany w

postaci wprowadzenia w pierwszej klasie zasadniczej szkoły zawodowej w miejsce języka niemieckiego język angielski. Zmusiło to pozwanego do ponownego zmniejszenia wymiaru czasu pracy nauczycieli i wyłonić nauczyciela, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy. Przy doborze nauczyciela do zwolnienia nowy dyrektor pozwanego zastosował te same kryteria i w tej samej kolejności, a także tę samą zasadę, że jeżeli nauczyciel spełni kryterium poprzedzające, następne w kolejności nie jest już badane. Stosując powyższą procedurę, powódka ponownie została wytypowana do zwolnienia, a uprzednio poinformowana o zasadach dokonywania zwolnień.

Następnie Sąd Okręgowy ustalił, że podstawą wszczęcia procedury wytypowania nauczyciela do zwolnienia są zmiany organizacyjne na rok szkolny 2017/2018, gdyż arkusz organizacyjny na ten rok przewiduje 1,37 etatu dla nauczycieli języka niemieckiego i nawet możliwość uzupełnienia tego etatu w ZS (...) w S. w wymiarze 0,47 etatu, a do tego wystarczy tylko dwóch germanistów. Sąd Okręgowy ustalił również, że o 70 godzin zwiększyła się liczba godzin w internacie, ale powrót pięciu nauczycieli z długotrwałych nieobecności (urlopy macierzyńskie i urlop dla poratowania zdrowia) spowodował, że łącznie konieczne było zredukować pięciu etatów. Dalej Sąd Okręgowy przyjął za własny ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny dotyczący ustalenia kryteriów jakimi kierował się Zespół w dniu 7 czerwca 2017 r., a wynikającymi z Zarządzenia nr (...) Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) im. w S. z dnia 24 marca 2017 r. i dokonanej oceny trzech nauczycieli języka niemieckiego i dziewięciu wychowawców w internacie.

O ile Sąd Rejonowy uznał, że w świetle przyjętych kryteriów powódka nie wypada najłabiej, o tyle Sąd Okręgowy wskazał, że fakt niewielkiej różnicy między ilością ukończonych szkoleń, warsztatów, konferencji jest zbliżony między porównywalnymi pracownikami, a to dlatego, że nauczyciel P. W. jest aktywny zawodowo przez cały czas, co umożliwia mu z korzystanie z tych form doskonalenia. Powódka przez ostatnie lata z tych form doskonalenia korzystać nie mogła. Dlatego przyznanie w tym kryterium różnicy 4 punktów na korzyść powódki jest zasadne, nawet w świetle ustalenia, że studia podyplomowe z zakresu

wspomagania dzieci z autyzmem i zespołem Aspergera zostały ukończone dopiero po przeprowadzeniu procedury kwalifikacyjnej.

Sąd Okręgowy ustalając stan faktyczny, uznał jednak, że Sąd Rejonowy przekroczył granice swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., dokonując oceny punktacji w kryterium „sytuacja materialna i rodzinna” i bezrefleksyjnym stwierdzeniu, że w tym kryterium powódka winna otrzymać więcej punktów niż P. W., ponieważ koszt utrzymania dwójki małych dzieci jest wyższy niż koszt utrzymania dziecka studiującego i dziecka uczącego się w szkole ponadgimnazjalnej. Dokonując takiej oceny sąd pracy stwierdził, że fakt wychowywania pełnoletniego dziecka studiującego nie powinien zbytnio obciążać rodziców, gdyż takie dziecko jest w stanie podjąć pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, rozumowanie takie jest nielogiczne i oderwane od rzeczywistości. Doświadczenie życiowe jednoznacznie wskazuje, że koszt utrzymania dziecka studiującego jest znacznie wyższy niż utrzymanie małego dziecka. Nie ma przy tym jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że pełnoletnie, studiujące dziecko ma obowiązek podejmowania pracy celem odciążenia budżetu rodziców. Nadto ocena powódki w tym kryterium jest błędna, ponieważ ona pismem z dnia 2 czerwca 2017 r. została poinformowana o konieczności złożenia oświadczenia o stanie majątkowym za rok 2016 i pouczenia o konsekwencjach braku tego oświadczenia. Powódka wiedziała, że brak takiego oświadczenia skutkować będzie przyznaniem „0” punktów.

Dlatego też Sąd Okręgowy w tym zakresie dokonał odmiennych ustaleń, ustalając, że w tym kryterium powódka winna otrzymać „0” punktów i ta punktacja podobnie jak i punktacja wynikająca z pozostałych kryteriów winna być wliczana do ogólnej sumy punktów. Sąd Okręgowy ustalił również, że pozwany prawidłowo zastosował kryterium: „ocena pracy”, różnicując punktację między powódką, a P. W. w podkryteriach „obowiązki nauczyciela przedmiotu”, „efekty pracy wychowawczej” i „zaangażowanie w działalność pozalekcyjną” pozwany brał pod uwagę okresy pracy powódki w latach szkolnych 2012/2013 i 2013 /2014 kiedy to pracowała i w pełni, aktywnie wykonywała swoje obowiązki nauczyciela. W oparciu o zeznania pozwanej, a także świadka B. C. J. i częściowo A. G. oraz protokołu z zebrania zespołu do spraw wyselekcjonowania nauczycieli do zwolnienia, Sąd Okręgowy

ustalił, że w grupie nauczycieli języka niemieckiego najlepsze wyniki w nauczaniu osiągała nauczycielka K. W. C., natomiast dwaj pozostali germaniści P. W. i powódka oceniani byli podobnie. Wobec tego, że powódka praktycznie od roku szkolnego 2014/2015 nie pracowała ocena odniesiona została do roku szkolnego 2013/2014. W tym roku szkolnym powódka miała wychowawstwo klasy i wychowawstwo to zostało ocenione gorzej niż wychowawstwo P. W., między innymi z uwagi na obniżanie się frekwencji w klasie w ciągu roku szkolnego. Także ocena wyników matur w roku 2013 i 2014 wykazała, że uczniowie powódki osiągalni niższe wyniki niż uczniowie pozostałych germanistów. Choć popularność wyboru przez uczniów języka niemieckiego na maturze jako języka obcego była w klasach prowadzonych przez powódkę taka sama jak w klasach prowadzonych przez K. W. C., a niższa niż u P. W.. Potwierdzają to zapisy w dziennikach lekcyjnych oraz zestawienia wyników matury języka niemieckiego z lat szkolnych 2012/2013 i 2013/2014.

Sąd Okręgowy ustalił również, że popularność zajęć dodatkowych prowadzonych przez nauczycieli języka niemieckiego i powódkę, w porównaniu z pozostałymi nauczycielami, była najmniejsza, ona również najmniej angażowała się w zajęcia pozalekcyjne, co potwierdzają ankiety dotyczące lat pracy w roku szkolnym 2012/2013 (k - 195). Pozwana wykazała także, że np. uczennica P. W. zakwalifikowała się do etapu wojewódzkiego Ogólnopolskiej Olimpiady Języka Niemieckiego, zaś uczniowie powódki takich osiągnięć nie mieli.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przeprowadzona przez pozwanego procedura doboru nauczyciela języka niemieckiego do zwolnienia dokonana została w oparciu o obiektywne kryteria. Jak wynika z protokołu zespołu, który kryteria te stosował oceny były rzetelne. Na uwagę zasługuje fakt, że procedurze selekcji poddanych zostało aż dwunastu nauczycieli uczących języka niemieckiego oraz sprawujących wychowawstwo w internacie. Dokonując powyższego doboru nauczyciela do zwolnienia, oceniający ich zespół zsumował całą uzyskaną przez nauczyciela punktację z uwzględnieniem wszystkich kryteriów i w obu grupach: nauczycieli języka niemieckiego oraz wychowawców w internacie. Powódka otrzymała najmniej punktów.

Sąd Okręgowy przyznał, że w kryterium „doskonalenie zawodowe” różnica pomiędzy P. W. , a powódką mogła być większa niż 2 punkty i wynosić, jak to wskazuje Sąd Rejonowy 4 punkty, ale tak wyceniając, to kryterium pozwany słusznie mógł brać pod uwagę przydatność kończonych przez powódkę studiów podyplomowych dla potrzeb szkoły, a ta była niewielka. Natomiast tak, jak to ustalił Sąd Okręgowy, ocena pracy nauczycieli dokonana została poprawnie, w oparciu o obiektywne dowody. Niedopuszczalne, w ocenie Sądu Okręgowego, jest danie powódce przez Sąd Rejonowy maksymalnej ilości punktów w kryterium „sytuacja majątkowa i rodzinna”. Po pierwsze, w tym kryterium powódka sama świadomie pozbawiła się oceny, nie składając w określonym terminie stosownego oświadczenia. Powódka wiedziała, że jeżeli w kryterium tym ma być oceniana, to musi złożyć stosowne oświadczenie.

W świetle powyższego bezzasadne jest twierdzenie, że kolejne wytypowanie do zwolnienia nosiło znamiona dyskryminacji. Z tych przyczyn Sąd orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną pełnomocnik powódki w całości, podnosząc naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pozwany prawidłowo dokonał powódce wypowiedzenia stosunku pracy, a także wskazał kryteria doboru pracowników do zwolnienia, w trakcie czynności prowadzonych po powrocie powódki do pracy, podczas gdy procedura ta była prowadzona w ciągu bardzo krótkiego okresu, który nie dawał realnej możliwości do prawidłowej oceny pracowników, a w tym w szczególności powódki, która u pracodawcy nie wykonywała czynności od niemal 4 lat (w szczególności jako germanistka) i nigdy nie podlegała służbowo aktualnemu dyrektorowi, co oznacza, że oświadczenie z dnia 22 czerwca 2017 r. powinno zawierać szczegółowe wyjaśnienie podstaw zwolnienia, kryterium, jakie pracodawca uznał za te, które uprawniały do wytypowania powódki do zwolnienia oraz okoliczności, które taki, a nie inny wybór uzasadniały, wraz ze stosownymi wyjaśnieniami; (-) art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela w związku z art. 11^{2 i 3} k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 8 k.p. i art. 94 pkt 9 k.p., przez ich nieuwzględnienie,

ewentualnie błędną wykładnię i dokonanie wypowiedzenia powódce stosunku pracy bezpośrednio po przywróceniu jej do pracy na skutek prawomocnego wyroku sądu (kolejnego już rozstrzygnięcia w tej samej sprawie), co zmierzało do niewykonania tego orzeczenia, a ponadto brak było w tym zakresie możliwości dokonania w jej przypadku obiektywnej i rzetelnej oceny pracy, tym bardziej, że nie wykonywała swoich obowiązków przez okres niemal czterech lat, a także przez skonstruowanie i przeprowadzenie procedury doboru do zwolnienia w taki sposób, aby to właśnie powódka została wytypowana do zwolnienia oraz z pominięciem rzetelnego wyboru nauczyciela, który miał pozostać w zatrudnieniu (w warunkach niniejszej sprawy nie było realne i merytorycznie możliwe przeprowadzenie oceny pracy pracownika, a następnie dokonywanie w oparciu o taką czynność doboru do zwolnienia, gdyż pracownik pozbawiony był możliwości wykazania się przed pracodawcą swoimi umiejętnościami, miał ograniczone możliwości szkolenia i angażowania się w życie placówki, co jest przejawem dyskryminacji.

Ponadto wskazano na istotne naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia, to jest: art. 398¹⁵ § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c., przez rozpoznanie sprawy przez Sąd drugiej instancji w tym samym składzie, jak miało to miejsce w sprawie prowadzonej poprzednio pod sygnaturą IV Pa (...), co powoduje, że w sprawie zachodzi nieważność postępowania; (-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 386 § 1 k.p.c., art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieprzestrzeganie kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych przez sąd odwoławczy i niespełnienie jego procesowej funkcji, przez co doszło do ponownego pominięcia znacznej części materiału zebranego w postępowaniu, braku wyczerpujących ustaleń faktycznych i prawnych, jakie legły u podstaw rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, dokonania odmiennych ustaleń niż tych dokonanych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, bez przeprowadzenia nawet częściowego postępowania dowodowego, dokonania oceny stanu faktycznego i wykładni prawnej jedynie w zakresie usprawiedliwiającym stanowisko składu orzekającego, który bronił tak naprawdę swojego poprzedniego wyroku, a nie merytorycznie rozpoznawał sprawę. Nadto w uzasadnieniu wyroku nie wskazano, jakie fakty zostały udowodnione i dlaczego tym, a nie innym dano wiarę.

Mając powyższe na względzie, skarżący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, względnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., w każdym razie z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398¹⁵ § 2 k.p.c., w razie uchylenia zaskarżonego orzeczenia na skutek skargi kasacyjnej i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu albo - w razie uchylenia także orzeczenia sądu pierwszej instancji - sądowi temu samemu lub równorzędnemu - sąd rozpoznaje ją w innym składzie. Przez przewidziany w tych przepisach „inny skład” należy rozumieć skład, w którym nie uczestniczy żaden z sędziów biorących udział w wydaniu zaskarżonego i później uchylonego wyroku sądu pierwszej lub drugiej instancji (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 29 maja 1963 r., III PO 10/63, OSNCP 1963 nr 11, poz. 239; z dnia 7 października 1986 r., LEX nr 936449; z dnia 28 listopada 1986 r., III CZP 76/86, LEX nr 8794 i z dnia 18 października 1990 r., III CZP 59/90, OSNCP 1991 nr 5-6, poz. 58 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 października 1963 r., III CR 86/63, OSNCP 1964 nr 11, poz. 226, i z dnia 16 stycznia 1987 r., I CR 385/86, OSNCP 1988 nr 5, poz. 66).

Powyższej reguły nie zmodyfikowała ostatnia nowelizacja postępowania cywilnego (zob. ustawę z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2019 r., poz. 1469), choć w przypadku uchylenia wyroku przez sąd powszechny w wyniku rozpoznania apelacji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, sąd rozpoznaje ją w tym samym składzie (vide art. 386 § 5 k.p.c.). Jednak rozpoznanie sprawy w tym samym składzie nie dotyczy sytuacji, gdy Sąd Najwyższy na skutek rozpoznania skargi kasacyjnej przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Postępowanie kasacyjne zachowało odrębne rozwiązania w obszarze składu sądu, a art. 398²¹ k.p.c. (odpowiednie stosowanie przepisów o apelacji) nie może być wykorzystany

do aprobaty stanowiska odnośnie do składu sądu powszechnego rozpoznającego sprawę po jej uchyleniu przez Sąd Najwyższy.

Obowiązek rozpoznania sprawy w innym składzie wynika z mocy ustawy, stąd też skład sądu orzekającego z udziałem sędziego, który uczestniczył w wydaniu uchylonego orzeczenia, jest składem sprzecznym z przepisami prawa, powodującym - stosownie do art. 379 pkt 4 k.p.c. - nieważność postępowania. Z tego względu należy zauważyć, że wyrok Sądu Okręgowego w K. z dnia 23 marca 2018 r. zapadł w wyniku przekazania sprawy przez Sąd Najwyższy do ponownego rozpoznania. Sąd drugiej instancji wydał to rozstrzygnięcie w składzie trzech sędziów (B. T., A.N., M.O.). Upřednio rozstrzygnięcie w tej samej sprawie (wyrok Sądu Okręgowego w K. z dnia 30 listopada 2017 r.), zaskarżone do Sądu Najwyższego, wydawał ten sam Sąd w tym samym składzie trzech sędziów, a tym samym skład ten nie spełniał warunków z art. 398¹⁵ § 2 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 10/21, LEX nr 3117766).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z 386 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.