



Sygn. akt I PK 160/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 stycznia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa L.S.

przeciwko Zespołowi Szkół [...] w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, urlop dla poratowania zdrowia, odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2013 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 6 marca 2012 r., sygn. akt [...]

uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w B. - Sądu Pracy z dnia 24 czerwca 2011 r., sygn. akt [...] i przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w B. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka L.S. po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń domagała się uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy, Zespołu Szkół [...] w G., o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, a następnie przywrócenia jej do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia i zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w B. – Sąd Pracy wyrokiem z 24 czerwca 2011 r., [...], zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.138,56 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy z mianowania oraz oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia.

Sąd ustalił, że powódka L.S. została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół [...] w G. 1 września 1999 r. na stanowisku nauczyciela matematyki. W dniu 18 lipca 2003 r. powódce nadano stopień nauczyciela mianowanego, a następnie 20 grudnia 2007 r. stopień nauczyciela dyplomowanego. Stosunek pracy powódki zawarty początkowo na podstawie umowy o pracę został przekształcony w stosunek pracy z mianowania. W okresie od 16 kwietnia do 2 września 2008 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, natomiast w okresie od 16 października 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

W roku szkolnym 2009/2010 uczniowie i rodzice uczniów z klas Ia, Ib i IIa, w których powódka uczyła matematyki, skierowali do dyrekcji Zespołu Szkół pisma i petycje z uwagami dotyczącymi pracy powódki, domagając się w nich między innymi zmiany nauczyciela. We wrześniu 2010 r. klasa IIIa rozpoczęła protest, nie przychodząc na lekcje matematyki prowadzone przez powódkę. W związku z zaistniałą sytuacją dyrektor szkoły postanowił ocenić pracę powódki. Ocena obejmowała okres od listopada 2007 r., to jest od chwili oceny dorobku zawodowego powódki, która została przeprowadzona w związku z jej awansem zawodowym na stopień nauczyciela dyplomowanego, do grudnia 2010 r. Dyrektor

Zespołu Szkół uczęszczał przez miesiąc na lekcje prowadzone przez powódkę. Na podstawie przeprowadzonych hospitacji dokonał oceny pracy powódki. Przebieg hospitacji był dwukrotnie (4 października 2010 r. i 4 stycznia 2011 r.) badany przez Kuratorium Oświaty w O., które nie stwierdziło uchybień w tym zakresie. W dniu 4 stycznia 2011 r. Marszałek Województwa [...] przeprowadził kontrolę doraźną, która nie wykazała nieprawidłowości dotyczących sposobu i procedur oceny pracy powódki.

Pismem z 16 grudnia 2010 r. dyrektor Zespołu Szkół przesłał powódce kartę oceny pracy. Karta oceny pracy została sporządzona zgodnie z wymaganiami wynikającymi z § 8 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. Nr 98, poz. 1066 ze zm.). W ocenie pracy powódki dyrektor szkoły podniósł, że na podstawie obserwacji lekcji matematyki prowadzonych przez powódkę w bieżącym roku szkolnym stwierdzono: (-) chaotyczne prowadzenie większości poddanych obserwacji lekcji, które nie zawierały istotnych elementów takich jak: sprawdzenie pracy domowej, systematyczne ocenianie uczniów i uzasadnienie ocen, utrwalenie materiału, podsumowanie; (-) rozwiązywanie przykładów z podręcznika (już rozwiązanych) oraz nierealizowanie zaplanowanych i zapowiedzianych materiałów lekcji (podawane były zadania, które będą rozwiązywane na lekcji, a w rzeczywistości zadania te, z braku czasu, zadawane były jako praca domowa); (-) brak udziału uczniów w lekcjach (uczniowie nie przychodzili na lekcje albo w nich nie uczestniczyli); (-) błędy nauczyciela takie jak: niekonsekwencja w zapisach na tablicy oraz błędy merytoryczne; ponadto nie dostrzeżono na lekcjach pracy z uczniem zdolnym oraz dostosowania zadań do możliwości intelektualnych ucznia z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego; (-) brak systematycznych ocen pracy uczniów, o czym świadczą zapisy w dziennikach lekcyjnych i dzienniku elektronicznym; (-) wpisywanie do dziennika lekcyjnego innego tematu lekcji niż wynikający z zatwierdzonych planów wynikowych. Dyrektor podniósł również, że z przeprowadzonych obserwacji zajęć matematyki wynika, iż powódka prawie w ogóle nie stosuje terminologii w języku ukraińskim nawet w klasach, w których uczniowie doskonale posługują się językiem

ukraińskim. Dyrektor stwierdził także brak dyscyplinowania uczniów oraz niezainteresowanie powódki uczniami słabszymi. Dyrektor ocenił, że powódka nie wykazała należytego zaangażowania w realizację dodatkowych zadań statutowych. Na potrzeby oceny pozwany pracodawca przeanalizował anonimowe ankiety uczniów i na podstawie tej analizy stwierdził, że uczniowie bardzo nisko oceniają powódkę. W tych okolicznościach pozwany ocenił pracę powódki negatywnie.

Od negatywnej oceny swojej pracy powódka wniosła odwołanie do Kuratora Oświaty w O., zarzucając nierzetelne i niezgodne z przepisami rozporządzenia MEN z dnia 2 listopada 2000 r. przeprowadzenie procedury dokonywania oceny jej pracy jako nauczyciela, w szczególności naruszenie § 3 ust. 3, § 4, § 5 ust. 2 rozporządzenia, pominięcie jej dotychczasowych osiągnięć w pracy wychowawczej i dydaktycznej, oparcie wystawionej oceny na niezweryfikowanych i budzących uzasadnione wątpliwości materiałach i subiektywnych ocenach, np. anonimowej ankiety przeprowadzonej wśród uczniów. Kurator Oświaty powołał zespół oceniający, który po rozpatrzeniu 10 lutego 2011 r. złożonego przez powódkę odwołania od oceny jej pracy, postanowił podtrzymać ocenę negatywną. Poinformował powódkę, że zgodnie z art. 6a Karty Nauczyciela od dokonanej przez zespół oceny nie przysługuje dalsze odwołanie.

W dniu 11 stycznia 2011 r. pozwany poinformował powódkę, że w związku z otrzymaną przez nią negatywną oceną pracy, na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, z dniem 31 marca 2011 r., to jest po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ulegnie rozwiązaniu stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym Zespołem Szkół. Przyczyną wypowiedzenia było otrzymanie przez powódkę negatywnej oceny pracy, dokonanej w trybie art. 6a Karty Nauczyciela. Przyczyny wydania negatywnej oceny pracy zostały powódce przedstawione w doręczonej jej karcie oceny pracy.

Pismem z 20 grudnia 2010 r. powódka zwróciła się do pozwanego o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia od 23 grudnia 2010 r. do 22 grudnia 2011 r., do wniosku dołączyła orzeczenie lekarskie. W okresie od 11 stycznia do 17 stycznia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 18 stycznia 2011 r. pozwany Zespół Szkół otrzymał orzeczenie lekarskie Wojewódzkiego Zespołu Medycyny Przemysłowej w O. potwierdzające, że powódka ze względu na

stan zdrowia wymaga urlopu dla poratowania zdrowia od 17 stycznia do 30 czerwca 2011 r. Pismem z 18 stycznia 2011 r. pozwany poinformował powódkę, że na podstawie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela oraz przedłożonego orzeczenia lekarskiego udziela jej płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na czas od 18 stycznia do 31 marca 2011 r., to jest do dnia, w którym upływa trzymiesięczny okres wypowiedzenia, po którym ulegnie rozwiązaniu stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym w związku z otrzymaniem przez nią negatywnej oceny pracy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione.

Zgodnie z art. 6a Karty Nauczyciela, praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Od dokonanej oceny oceniany nauczyciel może wnieść, za pośrednictwem dyrektora szkoły, odwołanie do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Organ nadzorujący powołuje zespół oceniający, decyzja tego zespołu jest decyzją ostateczną. Powódka wniosła odwołanie od oceny dyrektora pozwanego Zespołu Szkół do Kuratora Oświaty w O.. Zespół oceniający powołany przez Kuratora Oświaty wydał ostateczną decyzję, w której utrzymał w mocy negatywną ocenę pracy powódki wydaną przez dyrektora Zespołu Szkół.

W wyrokach z 9 grudnia 1998 r., I PKN 500/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 106 oraz z 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 6, Sąd Najwyższy stwierdził, że prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego (art. 6a w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela) podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. Kryteria oceniania nauczycieli zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. Nr 98, poz. 1066 ze zm.). Przy badaniu tych kryteriów Sąd Rejonowy pominął niektóre wnioski dowodowe stron, powołując się na art. 217 § 2 k.p.c. Sąd oddalił wniosek dowodowy powódki o przesłuchanie zgłoszonych przez nią świadków na okoliczność nieprawdziwości zarzutów zawartych w karcie oceny pracy powódki, a także na okoliczność kwalifikacji i predyspozycji powódki do wykonywania zawodu, zaangażowania powódki w życie społeczne szkoły i

powierzonej jej klasy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, relacji z uczniami i rodzicami, sposobu prowadzenia lekcji przez powódkę i wartości merytorycznych jej lekcji. Sąd oddalił również wniosek dowodowy pozwanego Zespołu Szkół o przesłuchanie świadków na okoliczność istnienia rzeczywistych i uzasadnionych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, w szczególności sposobu prowadzenia zajęć, przygotowania merytorycznego powódki, podejścia pedagogicznego do rozwiązania narastającego konfliktu z młodzieżą, inicjatywy rodziców zmierzającej do zmiany nauczyciela matematyki – ze względu na uznanie, że okoliczności te zostały dostatecznie wyjaśnione.

Sąd Rejonowy podkreślił, że badał rzetelność i prawidłowość negatywnej opinii o pracy, wydanej powódce przez pozwaną szkołę, w oparciu o kryteria przyjęte w rozporządzeniu MEN z dnia 2 listopada 2000 r. Na podstawie dokumentów przedstawionych przez strony oraz w oparciu o zeznania stron Sąd stwierdził, że brak jest podstaw do uznania decyzji pracodawcy za nierzetelną i nieprawidłową. Badając prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki sporządzonej przez pracodawcę, Sąd miał na względzie, że opinię opracował dyrektor Zespołu Szkół, który jest jednocześnie nauczycielem tej samej specjalności co powódka, a mianowicie matematykiem. Nie było podstaw, aby podważać merytoryczną ocenę pracy powódki jako nauczyciela matematyki dokonaną przez innego matematyka. Powódka również nie wskazała takich podstaw. Dyrektor Zespołu Szkół, będąc nauczycielem tego samego przedmiotu, był w stanie ocenić, czy hospitowane przez niego lekcje matematyki prowadzone przez powódkę zawierały wszystkie istotne elementy niezbędne do ich prawidłowego przeprowadzenia. W zastrzeżeniach do hospitacji powódka nie podważała ustaleń dyrektora w zakresie zarzucanych jej błędów, podała jedynie, że każdemu zdarzają się błędy merytoryczne.

Zgodnie z powołanym rozporządzeniem MEN z dnia 2 listopada 2000 r. ocena pracy nauczyciela powinna uwzględniać, oprócz kryteriów merytorycznych i metodycznych, także pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie dyscypliny na zajęciach, zaangażowanie zawodowe nauczyciela, jego udział w doskonaleniu zawodowym, działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb, przestrzeganie

porządku pracy, punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji. Badając rzetelność oceny pracy powódki w tym zakresie Sąd uznał, że nie jest ona tendencyjna, jak twierdziła powódka. Na podstawie hospitacji lekcji powódki oraz prowadzonej przez powódkę dokumentacji przebiegu lekcji dyrektor Zespołu Szkół ocenił poszczególne kryteria wymienione w rozporządzeniu.

Sąd uznał, że ocena pracy powódki za okres od 1 listopada 2007 r. do 16 grudnia 2010 r. została dokonana przez pozwanego pracodawcę w sposób rzetelny i obiektywny. Z tych względów Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy uznając, że zostały spełnione przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. W związku z oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy, Sąd oddalił również powództwo o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. Z art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela wynika, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a tej ustawy. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy następuje z upływem końca miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.

Karta Nauczyciela częściowo reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy (art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela). Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany naruszył art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, wypowiadając przedwcześnie stosunek pracy – przed wyczerpaniem trybu odwoławczego, który przysługiwał powódce zgodnie z art. 6a ust. 9 pkt 1 Karty Nauczyciela. Według art. 6a ust. 10 Karty Nauczyciela pozwany mógł rozwiązać stosunek pracy za wcześniejszym wypowiedzeniem dopiero po wydaniu przez zespół powołany przez Kuratora Oświaty prawomocnej decyzji z 10 lutego 2011 r. Skoro jedyną wadliwością wypowiedzenia powódce stosunku pracy było zastosowanie przez pozwanego zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, w następstwie sprzecznego z prawem oznaczenia terminu jego upływu przed końcem miesiąca, w którym upływało trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny jego pracy, to należało przyjąć, że stosunek

pracy rozwiązał się z upływem okresu właściwego i do tego czasu powódka ma prawo do wynagrodzenia (na podstawie art. 49 k.p.), nie służą jej natomiast roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2009 r., I PK 20/09). W ocenie Sądu zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia nie było jednak jedyną wadliwością wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Powódka w okresie od 11 do 17 stycznia 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zatem była w okresie ochronnym w rozumieniu art. 41 k.p.

Biorąc pod uwagę opisane okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie powódce przez pozwaną Zespół Szkół stosunku pracy z mianowania naruszało przepisy o wypowiedzaniu (art. 45 § 1 k.p.) i jednocześnie zastosowano krótszy niż wymagany okres wypowiedzenia (art. 49 k.p.). W związku z tym Sąd zastosował art. 45 § 2 k.p., uznając, że odszkodowanie przewidziane w tym przepisie jest korzystniejsze od wynagrodzenia przewidzianego w art. 49 k.p. Wynagrodzenie przewidziane w art. 49 k.p. należałoby zasądzić za okres, do którego powinno trwać wypowiedzenie, to jest do 31 maja 2011 r., czyli za dwa miesiące, natomiast odszkodowanie na podstawie art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. mogło być zasądzone w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Od powyższego wyroku apelacje wniosły obie strony. Powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Pozwany domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości.

Sąd Okręgowy w O. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 6 marca 2012 r., [...], oddalił obie apelacje.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy dopuścił, na wniosek powódki, dowód z opinii biegłego doradcy metodycznego na okoliczność prawidłowości i rzetelności oceny pracy powódki dokonanej przez pozwanego pracodawcę, w szczególności w celu zweryfikowania, czy dokonana ocena pracy powódki jako nauczyciela matematyki znajduje odzwierciedlenie w dokumentach. Biegły – po zapoznaniu się z zebrany materiał dowodowy i po dołączeniu do akt sprawy żądanych przez niego dodatkowych dokumentów – opracował opinię, w której wyjaśnił, że ocena pracy powódki dotyczyła zarówno planowania pracy i jej

dokumentowania, efektów sprawdzalnych empirycznie, jak i procesów, wobec których nie można zastosować miar ilościowych (działalność wychowawcza i rozwój ucznia). Zdaniem biegłego dwie pierwsze przesłanki oceny pracy powódki są poparte informacjami obiektywnymi (wynikającymi z dokumentów), zaś ocena co do ostatniej przesłanki zawiera duży stopień subiektywizmu dyrektora, który odpowiada za poziom pracy szkoły. Biegły stwierdził, że powódka nie spełniała warunków do uzyskania oceny wyróżniającej lub dobrej według wymagań ustalonych wewnątrz w szkole, a ponadto miały miejsce przypadki niespełniania przez nią także wymagań wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, co prowadzi do wniosku, że ocena dokonana przez dyrektora była zasadna. Z opinii biegłego wynika, że powódka niewłaściwie gospodarowała czasem, o czym świadczy przetrzymywanie uczniów na przerwach. Nie reagowała na sytuacje związane z zagrożeniem zdrowia uczniów w czasie lekcji, odwoływała się do pedagoga, wychowawcy lub dyrektora w sytuacji problemów wychowawczych, zamiast rozwiązywać je samodzielnie.

Zdaniem Sądu Okręgowego opinia biegłego zasługiwała na uwzględnienie, albowiem po pierwsze – została sporządzona przez osobę posiadającą wiadomości specjalne, która z racji wykonywania obowiązków w Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Ustawicznego w S. była w stanie ocenić poprawność sporządzonej przez dyrektora szkoły oceny pracy nauczyciela. Po drugie – opinia została wydana po zapoznaniu się z materiałem dowodowym, w tym również materiałem przedstawionym biegłemu na jego żądanie. Po trzecie – biegły analizował poszczególne zarzuty stawiane powódce i przytoczył odpowiednie przepisy prawa, wskazujące na działanie pozwanego w ramach ustawowych uprawnień.

Sąd drugiej instancji podniósł, że nie było sporne uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy oraz wypowiedzenie jej z tej przyczyny stosunku pracy. Przy weryfikacji prawidłowości i rzetelności oceny pracy powódki nie można było ograniczyć się wyłącznie do dokumentów sporządzonych przez dyrektora pozwanej szkoły, jak to uczynił Sąd Rejonowy, dlatego Sąd drugiej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego doradcy metodycznego. Zasadnie powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi, że zaniechanie weryfikacji rzetelności działania dyrektora szkoły

doprowadziło do jednostronnej oceny materiału dowodowego. Stanowisko wyrażone przez dyrektora pozwanego Zespołu Szkół nie może korzystać z uprzywilejowanej pozycji w stosunku do pozostałych dowodów zgromadzonych w sprawie.

Sąd zwrócił uwagę, że ocena sporządzona przez dyrektora szkoły w grudniu 2010 r. była *de facto* pierwszą oceną pracy powódki. Wcześniej nie dokonywano oceny jej pracy, mimo że była zatrudniona od 1999 r. Stąd powódka wywodziła konieczność oceny jej wszystkich dotychczasowych osiągnięć w pracy dydaktycznej i wychowawczej. Stanowisko powódki Sąd Okręgowy uznał za nietrafne. Dokonana ocena pracy nie obejmowała całego okresu aktywności zawodowej powódki jako nauczyciela matematyki, a jedynie okres ostatnich trzech lat. Wcześniejsze osiągnięcia powódki zostały uwzględnione przy przyznawaniu jej stopnia nauczyciela dyplomowanego.

Sąd Rejonowy badał prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki pod kątem kryteriów określonych w rozporządzeniu MEN z dnia 2 listopada 2000 r. Sąd Okręgowy uznał za konieczne poszerzenie zakresu oceny pracy powódki, z uwzględnieniem skali ocen przewidzianych w art. 6a ust. 4 Kraty Nauczyciela. Obecnie skala ocen jest trójstopniowa, co ma wpływ na końcowy wynik oceny. Poprzednio, w pięciostopniowej skali ocen, istniała ocena zadowolająca, obecnie takiej oceny nie ma. Wszelkie wnioski o pracy nauczyciela, które nie kwalifikują się do postawienia oceny dobrej, prowadzą do uzyskania oceny negatywnej.

Działanie podjęte przez dyrektora Zespołu Szkół w dłuższej perspektywie eliminuje możliwość przypadkowej i nierzetelnej opinii. Obserwacje lekcji matematyki prowadzonych przez powódkę miały miejsce we wrześniu i październiku 2010 r., okres ten pozwalał na miarodajną ocenę. Dyrektor pozwanej szkoły w związku z planowaną oceną pracy nauczyciela zaprosił do udziału w lekcji otwartej H.J. (na wniosek powódki) i V.H. W ocenie tej pierwszej osoby lekcja była prowadzona ciekawie i interesująco, a zastosowane metody wzbogaciły wiedzę uczniów. Z kolei drugi z nauczycieli wyraził stanowisko, że sposób prowadzenia lekcji był dość ciekawy, jednak w czasie lekcji wystąpiły nieprawidłowości i błędy, a uczniowie nie znają matematycznej terminologii ukraińskiej. Oznacza to, że

dyrektor skorzystał z uprawnienia zasięgnięcia opinii innego nauczyciela dyplomowanego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie było podstaw do skutecznego zanegowania oceny pracy wystawionej powódce. Ocena pracy pedagogicznej dokonywana jest w odniesieniu do spełnienia przez nauczyciela wymagań wynikających z norm prawnych, a nie w porównaniu z oceną pracy innych nauczycieli. Ta ostatnia kwestia jest o tyle istotna, że praca nauczyciela jest pracą indywidualną, której wyniki są częściowo zależne od stopnia zainteresowania przedmiotem ze strony uczniów. Porównanie sposobu wykonywania pracy z inną osobą jest uzasadnione w przypadku wyboru jednej osoby do zwolnienia spośród większej grupy pracowników. Nie będzie zaś istotne w przypadku oceny przesłanek podmiotowych, związanych z merytoryczną pracą konkretnego nauczyciela. Sąd oceniał opinię biegłego, mając na uwadze okoliczności przytoczone w piśmie procesowym powódki kwestionującym opinię. Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powódki, że upatrywanie w jednostkowych zachowaniach powódki „drobnych nieprawidłowości” nie daje podstaw do wyciągnięcia wniosków zaprezentowanych przez biegłego. Jego wywód jest logiczny z tego punktu widzenia, ponieważ szereg drobnych uchybień, jeśli uwzględni się je łącznie, daje podstawę do dokonania negatywnej oceny.

Sąd drugiej instancji potwierdził, że w sprawie zostały wykazane przesłanki do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela. Oceny tej nie mogą zniweczyć zarzuty powódki sformułowane w apelacji. Nie jest zasadny zarzut naruszenia treści art. 227 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. O tym, które fakty mają znaczenie dla sprawy, decyduje przedmiot postępowania. Skarżąca złożyła wniosek o przesłuchanie świadków na okoliczność nieprawdziwości zarzutów zawartych w karcie oceny jej pracy, a także na okoliczności kwalifikacji i predyspozycji powódki do wykonywania zawodu, zaangażowania powódki w życie społeczne szkoły i klasy, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, relacji z uczniami i rodzicami. Sąd pierwszej instancji oddalił ten wniosek dowodowy i taką decyzję należało uznać za trafną. Przedmiotem oceny pracy powódki nie były relacje interpersonalne w szkole. Zeznania świadka powinny

dotyczyć okoliczności faktycznych, nie mogą sprowadzać się do oceny jakości pracy powódki, gdyż na gruncie postępowania sądowego należy to do organu rozstrzygającego spór, a wcześniej do przełożonego, który jest wyłącznie uprawniony do takiej oceny. Weryfikacja negatywnej oceny pracy nauczyciela zależy od rodzaju stawianych mu zarzutów. Skoro z karty oceny pracy nauczyciela wynika, że określone uchybienia zostały popełnione w czasie lekcji, to należy zwrócić uwagę, że wnioskowani świadkowie nie byli bezpośrednimi obserwatorami tego stanu rzeczy, a tym samym nie mogli poczynić spostrzeżeń odnośnie do istotnych faktów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia. Jeżeli natomiast ich wiedza o faktach wynikała z rozmów z powódką lub ze sprawowania przez nich funkcji kierowniczych w okresie nieobjętym oceną pracy, to przydatność tych dowodów została właściwie oceniona przez Sąd pierwszej instancji. Oceny aprobujące pracę powódki w przeszłości nie mogą dziwić. Powódka legitymuje się tytułem nauczyciela dyplomowanego. Uzyskanie tego tytułu nie było możliwe bez osiągnięć w pracy wychowawczej i dydaktycznej. Ocena stanowiąca przedmiot procesu nie dotyczy jednak okresu minionego i nie może odebrać powódce wysokiej samooceny co do jej pracy w przeszłości.

Sam fakt naruszenia przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, w przypadku potwierdzenia zasadności negatywnej oceny pracy nauczyciela, może prowadzić jedynie do przyznania mu odszkodowania. Sąd pierwszej instancji, przyjmując naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielami (art. 45 § 1 k.p.), zastosował art. 45 § 2 k.p., w wyniku oceny, zgodnie z którą uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy było niemożliwe z uwagi na negatywną ocenę pracy nauczyciela; dlatego orzekł o odszkodowaniu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że nawet w razie stwierdzenia braku podstaw do negatywnej oceny nauczyciela, rozstrzygnięcie może zostać oparte na art. 45 § 2 k.p., który pozwala na przyznanie odszkodowania w przypadku niecelowości przywracania pracownika do pracy. Taka sytuacja ma miejsce, gdy widoczny jest konflikt między spierającymi się stronami. Jeśli uwzględni się, że niniejszy spór toczy się w szkole, przy udziale uczniów, a argumenty, jakimi posługują się strony, potwierdzają jedynie głębokość sporu, który wyklucza dalszą współpracę stron, to

także z tej przyczyny, przewidując, że przywrócenie ożywiłoby konflikt w szkole, Sąd Okręgowy uznał za zasadne przyznanie powódce odszkodowania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając go w części oddalającej jej apelację.

Skarga kasacyjna oparta została na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że dokonanie kontroli oceny pracy powódki pod względem poprawności formalnej oraz w drodze dokonanego przez biegłego porównania przepisów prawa z treścią zarzutów w niej zawartych stanowi poddanie przez sąd oceny pracy powódki kontroli pod względem rzetelności, gdy tymczasem kontrola rzetelności oceny pracy polega na ustaleniu przez sąd prawdziwości zarzutów stanowiących podstawę negatywnej oceny; b) art. 45 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w wyniku uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, podczas gdy Sąd powinien był wpieryw przeprowadzić postępowanie dowodowe w celu zbadania rzetelności oceny pracy powódki; 2) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 278 § 1 k.p.c. w wyniku błędnej wykładni polegającej na uznaniu, że dokonanie oceny zachowania powódki na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy może być przedmiotem dowodu z opinii biegłego, podczas gdy oceny takiej na podstawie ustalonego przez siebie stanu faktycznego powinien dokonać sąd, oraz w wyniku niewłaściwego zastosowania przez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego bez zastrzeżenia sporządzenia opinii w warunkach ustalonego uprzednio przez sąd stanu faktycznego, co spowodowało oparcie przez biegłego jego opinii na założeniu prawdziwości okoliczności wynikających z akt sprawy; b) art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków oraz o zwrócenie się do stosownych instytucji o przedstawienie wyników matur – jako, zdaniem Sądu Okręgowego, niemających znaczenia dla rozstrzygnięcia, gdy tymczasem fakty, które miały być w drodze tych dowodów wykazane, były istotne i sporne, dotyczyły bowiem okoliczności stanowiących podstawę wydania oceny negatywnej, takich jak sposób prowadzenia lekcji, kontakt z uczniami, wartość merytoryczna prowadzonych zajęć,

zaangażowanie powódki w życie szkoły, wyniki osiągane przez uczniów powódki na maturach próbnych etc.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w O. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Na podstawie art. 398¹¹ § 1 k.p.c. skarżąca wniosła o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, co dotyczy przede wszystkim zrzutów naruszenia prawa procesowego.

1. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny jego pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a tej ustawy. Według art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w art. 23 ust. 1 pkt 5 następuje z końcem miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy. Przepisy te miały bezpośrednie zastosowanie do powódki jako nauczyciela mianowanego. Oceny pracy powódki dokonał dyrektor szkoły na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela. Formalna strona procedury oceny pracy powódki została zachowana, czego powódka nie kwestionuje. Sporne natomiast było, czy ocena pracy powódki była merytorycznie uzasadniona, w szczególności rzetelna, i czy przy jej dokonywaniu uwzględniono w odpowiednim stopniu wszystkie aspekty pracy nauczyciela – w szczególności aspekt dydaktyczny, wychowawczy i organizacyjny.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego (art. 6a w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy Karta Nauczyciela) podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 9

grudnia 1998 r., I PKN 500/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 106). Kontrola ta jest dopuszczalna nawet wówczas, gdy nauczyciel nie skorzystał z możliwości odwołania się od negatywnej oceny do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą (art. 6a ust. 9 pkt 1 Karty Nauczyciela). W sprawie o przywrócenie do pracy, w której nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania kwestionuje negatywną ocenę jego pracy, ponieważ stała się ona podstawą wypowiedzenia mu przez dyrektora szkoły stosunku pracy, badaniu podlega prawdziwość zarzutów stawianych nauczycielowi oraz rzetelność negatywnej oceny. Weryfikacja prawidłowości i rzetelności negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego dokonywana jest w oparciu o dowody przedstawione w toku procesu przez obie strony – nauczyciela i szkołę. Jeżeli dowody z dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron nie prowadzą do wyjaśnienia wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, możliwe jest – w razie stwierdzenia konieczności zasięgnięcia wiadomości specjalnych – powołanie biegłego odpowiedniej specjalności (art. 278 § 1 k.p.c.) lub zwrócenie się do instytutu naukowego lub naukowo-badawczego (art. 290 § 1 k.p.c.). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (także wypowiedzenia stosunku pracy z mianowania) należy jednak do sądu, a nie do biegłego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 585/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 268).

Sąd Najwyższy podkreśla w swoim orzecznictwie znaczenie merytorycznej sądowej kontroli oceny pracy nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 6), przyjmując, że sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny nauczyciela stanowiącej przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a Karty Nauczyciela. To do sądu ostatecznie należy ustalenie i ocena, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione.

Sąd pracy nie może być związany oceną pracy nauczyciela dokonaną przez dyrektora szkoły, choćby z tej przyczyny, że dyrektor reprezentuje w sporze sądowym szkołę jako pracodawcę nauczyciela, a zatem jest jedną ze stron tego sporu. W postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada samodzielnej oceny przez sąd przesłanek zastosowania prawa materialnego (w rozpoznawanej sprawie art.

23 ust. 1 pkt 5 Kraty Nauczyciela w kontekście roszczeń zgłoszonych przez powódkę w oparciu o art. 45 § 1 k.p.). Czynności pracodawcy (oraz innych organów ulokowanych poza pracodawcą – np. organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą) w zakresie procedury oceny nauczyciela nie są dokonywane w ramach postępowania administracyjnego i nie zapadają w związku z tym decyzje administracyjne (gdyby tak było podlegałyby one zaskarżeniu do sądu administracyjnego). Czynności te mają charakter wewnętrznego postępowania pracodawcy, nawet jeżeli są regulowane przez prawo powszechnie obowiązujące (w tym przypadku rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego). Takie 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. Nie jest wykluczone dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, ale jedynie w odniesieniu do dostarczenia sądowi wiadomości specjalnych (art. 278 § 1 k.p.c.), a nie w celu wyręczenia sądu w dokonywaniu ocen, zwłaszcza kwalifikacji materialnoprawnej ustalonych faktów. Opinia biegłego ma na celu ułatwienie sądowi należytej oceny zebranego w sprawie materiału wtedy, gdy potrzebne są do tego wiadomości specjalne. Nie może ona natomiast sama być źródłem materiału faktycznego sprawy, ani tym bardziej stanowić podstawy ustalenia okoliczności będących przedmiotem oceny biegłego (wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 1969 r., I CR 140/69, OSNC 1970 nr 5, poz. 85). Do dokonywania wszelkich ustaleń w procesie powołany jest sąd, a nie biegły. Sąd

może przy tym korzystać z pomocy biegłego w zakresie wymagającym wiadomości specjalnych, lecz biegły nie może wyręczać sądu w dokonywaniu ustaleń (a zwłaszcza ocen prawnych), do czego nie jest ani powołany, ani może nie mieć kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 1970 r., II PR 18/69, LEX nr 6652). Zadaniem opinii biegłego jest dostarczenie sądowi wiadomości specjalnych. Sąd nie jest natomiast związany konkluzjami tej opinii dotyczącymi ocen prawnych, która należy wyłącznie do sądu (wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 1971 r., II CR 256/71, LEX nr 6979). Zadaniem biegłego jest udzielenie sądowi, na podstawie posiadanych wiadomości fachowych i doświadczenia zawodowego, informacji i wiadomości niezbędnych do ustalenia i oceny okoliczności sprawy. Nie mogą być uznane za dowód w sprawie wypowiedzi biegłego wykraczające zarówno poza zakres udzielonego mu przez sąd zlecenia, jak i poza ustawowo określone jego zadania. Sąd nie jest więc związany opinią biegłego w zakresie jego wypowiedzi odnośnie do, zastrzeżonych do wyłącznej kompetencji sądu, kwestii ustalenia i oceny faktów oraz sposobu rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003 r., IV CKN 1763/00, LEX nr 78280). W przedstawionym powyżej kontekście normatywnym rozważeniu podlegały zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

2. Sąd Okręgowy podjął decyzję o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego „na okoliczność dokonanej oceny pracy powódki, a w szczególności w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należy zająć stanowisko, czy dokonana negatywna ocena powódki, jako nauczyciela matematyki, znajduje odzwierciedlenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, a jeśli biegły uzna, że ów materiał nie jest wystarczający, może zażądać od stron dodatkowych dokumentów, które pozwolą na opracowanie opinii” (postanowienie Sądu Okręgowego z 9 grudnia 2011 r.). Biegły stwierdził, że w swojej opinii oparł się na informacjach i dokumentach zgromadzonych i przedstawionych przez dyrektora szkoły, przyjmując ich bezstronność i obiektywizm oraz odnosząc je do norm prawnych. Biegły wyręczył w ten sposób sąd w ocenach dotyczących wiarygodności i mocy dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) oraz w kwalifikacji prawnej czynności podjętych przez stronę pozwaną (dyrektora szkoły), dokonując w swojej

opinii weryfikacji zgodności tych czynności z przytoczonymi przepisami prawa (w szczególności Karty Nauczyciela i rozporządzenia MEN z dnia 2 listopada 2000 r.).

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy w błędny sposób sformułował w postanowieniu z 9 grudnia 2011 r. tezę dowodową – czyli zadanie powierzone biegłemu, co stało się przyczyną wydania przez biegłego opinii, której konkluzje zastąpiły proces oceny materialnoprawnej należącej do sądu. Rozstrzygnięcie, czy negatywna ocena pracy powódki znajduje odzwierciedlenie w dokumentach nadesłanych do akt sprawy przez stronę pozwaną, należało do kompetencji sądu. Biegły nie mógł przewidzieć, które z przedstawionych mu dokumentów będą stanowiły podstawę ustaleń i ocen sądu ani czy materiał zgromadzony w aktach sprawy jest wyczerpujący. Jednocześnie biegły nie dysponował tymi dokumentami, których dołączenia domagała się powódka (np. szczegółowymi wynikami próbnych matur). Biegły założył, że okoliczności stwierdzone dokumentami pochodzącymi od strony pozwanej są prawdziwe, nie brał przy tym pod uwagę twierdzeń powódki, ponieważ jej wnioski dowodowe nie zostały przez sąd uwzględnione i nie było w materiale dowodowym sprawy dowodów przeprowadzonych na jej wniosek, które mogłyby podlegać analizie biegłego łącznie z dowodami przedstawionymi przez stronę pozwaną. W oparciu o przyjęte założenie o prawdziwości danych (informacji) zawartych w przedstawionych mu dokumentach (a te obejmowały także ustalenia i wnioski dyrektora szkoły wynikające z przeprowadzonych osobiście przez niego hospitacji lekcji matematyki prowadzonych przez powódkę oraz wyniki anonimowych ankiet przeprowadzonych wśród uczniów) biegły odniósł zarzuty zawarte w ocenie pracy powódki jako nauczyciela do norm prawnych wyznaczających kryteria oceniania, stwierdzając ich zgodność, ponieważ przyjęte przez pracodawcę kryteria oceny pracy powódki odpowiadały tym wynikającym z przepisów prawa. Sąd Okręgowy przeprowadził w ten sposób wyłącznie formalną kontrolę prawidłowości oceny pracy powódki – ocena została dokonana według kryteriów określonych w przepisach prawa. Sąd nie przeprowadził natomiast postępowania dowodowego w kierunku ustalenia, czy zarzuty stanowiące podstawę negatywnej oceny o pracy powódki były prawdziwe i czy miały potwierdzenie w rzeczywistości. Powódka kwestionowała zasadność tych zarzutów, jednak jej

wnioski dowodowe nie zostały uwzględnione. Sąd nie może przyjąć, że strona nie udowodniła swoich twierdzeń, jeżeli uniemożliwił stronie zaprezentowanie jej racji.

Kontrola rzetelności oceny pracy nauczyciela nie może ograniczać się jedynie do odniesienia treści oceny do kryteriów zawartych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego oraz do kryteriów przyjętych w procedurach wewnątrzszkolnych. Inaczej mówiąc, kontrola rzetelności oceny pracy nauczyciela powinna obejmować nie tylko formalną zgodność tej oceny z kryteriami oceniania nauczycieli, lecz także zbadanie przez sąd pracy prawdziwości (zgodności z prawdą, zasadności) zarzutów stawianych nauczycielowi w negatywnej opinii o jego pracy. Z przytoczonej tezy postanowienia dowodowego z 9 grudnia 2011 r. wynika, że Sąd Okręgowy rozumiał kontrolę rzetelności oceny pracy nauczyciela jako badanie, czy ocena jest uzasadniona w świetle dokumentów przedstawionych przez szkołę oraz kryteriów określonych przepisami prawa. Stanowiło to przyczynę naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. oraz art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c., a w konsekwencji także przepisów prawa materialnego.

Dowód z opinii biegłego został dopuszczony przez Sąd Okręgowy mimo braku rzeczywistej konieczności sięgnięcia do wiedzy specjalistycznej w zakresie dokonania weryfikacji, czy ocena pracy powódki jako nauczyciela mianowanego odpowiada kryteriom ocen wynikającym z przepisów prawa powszechnie obowiązującego (Karta Nauczyciela, rozporządzenie MEN z dnia 2 listopada 2000 r.) oraz kryteriom wewnątrzszkolnym. Ponadto biegły, odpowiadając ściśle na powierzone mu zadanie, sformułował wnioski swojej opinii na podstawie przyjętego przez siebie stanu faktycznego (przy założeniu prawdziwości i zgodności z prawem okoliczności przedstawianych przez dyrektora szkoły), bez uwzględnienia twierdzeń powódki. Opisana sytuacja uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w wyniku błędnego przyjęcia, że dokonanie oceny pracy zawodowej powódki w oparciu o dokumentację znajdującą się w aktach sprawy może być przedmiotem dowodu z opinii biegłego, podczas gdy oceny takiej na podstawie ustalonego przez siebie stanu faktycznego powinien dokonać sąd, oraz w wyniku dopuszczenia dowodu z opinii biegłego bez przeprowadzenia postępowania dowodowego w kierunku sugerowanym przez powódkę, co spowodowało oparcie przez biegłego swojej opinii na założeniu prawdziwości okoliczności wynikających z akt sprawy

przedstawionych wyłącznie przez stronę pozwaną. Tymczasem w orzecznictwie dopuszcza się możliwość sporządzenia przez biegłego opinii wariantowej – uwzględniającej twierdzenia i dowody przedstawione przez każdą ze stron postępowania. Wyboru właściwego wariantu opinii dokonuje sąd po ustaleniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co następuje w wyniku wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c.). Okoliczność, że biegły w swej opinii ustosunkował się do różnych możliwych sytuacji i w zależności od tego, jakie ustalenia zostaną ostatecznie dokonane przez sąd, nie stanowi wady opinii, ale jej zaletę (wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 1966 r., II PR 481/65, LEX nr 5927).

W skardze kasacyjnej zwrócono uwagę między innymi na to, że biegły na podstawie dokumentacji związanej z prowadzeniem lekcji, której mógłby zażądać od strony pozwanej (dziennik lekcyjny, zeszyty uczniów, sprawdziany wiedzy), byłby w stanie zweryfikować niektóre kryteria oceny, których zastosowanie wymaga wiadomości specjalnych (np. stopień trudności zadań do samodzielnego rozwiązania na sprawdzianie, dobór tematów lekcji, ilość i rodzaj ocen wystawionych uczniom, rodzaj zadań rozwiązywanych na lekcji z nauczycielem oraz tych zadawanych jako praca domowa). To były okoliczności, które dla ich ustalenia wymagały wiadomości specjalnych. Jednak tych okoliczności opinia biegłego akurat nie dotyczy.

3. W rozpoznawanej sprawie doszło również do naruszenia art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c. ponieważ Sąd Okręgowy zaaprobował oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosków dowodowych powódki zgłoszonych dla wyjaśnienia spornych i istotnych okoliczności faktycznych, w szczególności jej wniosków o przeprowadzenie dowodu z zeznań zgłoszonych świadków oraz o zwrócenie się do stosownych instytucji o przedstawienie wyników próbnych matur. Do naruszenia art. 227 k.p.c. dochodzi wówczas, gdy sąd oddała wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r., I PKN 299/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 573).

Według art. 6a ust. 4 Karty Nauczyciela, ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym: 1) ocena wyróżniająca; 2) ocena dobra; 3) ocena negatywna. Rzetelność i zasadność

negatywnej oceny pracy powódki była przez nią kwestionowana. Powódka starała się zwalczyć tę ocenę, przedstawiając swoje twierdzenia faktyczne i dowody pozwalające na ich ewentualną weryfikację. Zgłoszone przez powódkę wnioski dowodowe zostały jednak pominięte. Sąd Okręgowy uznał, że zaofiarowane przez powódkę dowody nie miałyby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ dotychczas przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zasadność negatywnej oceny pracy powódki. Tymczasem okoliczności, które miały być wykazane w wyniku przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez powódkę, dotyczyły bezpośrednio podstawy wydania negatywnej oceny pracy powódki, ponieważ miały obejmować spostrzeżenia wnioskowanych świadków między innymi na temat sposobu prowadzenia lekcji matematyki przez powódkę, jej kontaktów z uczniami i ich rodzicami, wartości merytorycznej prowadzonych przez powódkę zajęć, zaangażowania powódki w życie szkoły, podnoszenia kwalifikacji, wyników osiąganych przez uczniów powódki na maturach próbnych. Należy przypomnieć, że zgodnie z wyrażonym w wielu orzeczeniach, jednolitym stanowiskiem Sądu Najwyższego, sąd nie może pominąć dowodów, jeżeli dotychczasowe postępowanie prowadzi do wniosków sprzecznych z przedstawionymi przez stronę zgłaszającą dowód (por. m.in. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 29 kwietnia 2003 r., V CKN 132/01, LEX nr 585898, z 2 października 1950 r., C 223/50, OSN 1950 nr 1, poz. 2, z 19 września 1969 r., II CR 308/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 130, z 12 października 1972 r., II CR 388/72, niepubl.). Niedopuszczalne jest oddalenie wniosków dowodowych strony, jeżeli okoliczności, na jakie dowody powołano, nie zostały wyjaśnione z wynikiem zgodnym z twierdzeniami strony, która dowód zgłosiła. Narusza to bowiem podstawowe prawo procesowe strony oraz jej obowiązek wykazania faktów, z których wywodzi swoje roszczenia i prowadzi do niewyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla jej rozstrzygnięcia, co z kolei z reguły prowadzi do wadliwego zastosowania prawa materialnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2005 r., I CK 451/04, LEX nr 603152). Stanowi to nie tylko naruszenie art. 227 k.p.c., uniemożliwiające stronie wypełnienie jej podstawowego obowiązku procesowego, jakim jest konieczność udowodnienia

faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, lecz także naruszenie art. 217 k.p.c.

W skardze kasacyjnej podniesiono, że Sądy obu instancji nie dały powódce szansy podważenia wiarygodności dokumentów zawierających subiektywne treści (oceny dyrektora szkoły), pochodzących od zainteresowanej wynikiem sprawy strony pozwanej. Powódka stanęła przed trudnym zadaniem dowodzenia tez przeciwnych do tych zawartych w karcie oceny pracy, których często nie dało się dowieść dokumentami. Na przykład tego, że powódka nie popełnia błędów w zapisach na tablicy, że potrafi utrzymać dyscyplinę w klasie, że prawidłowo i w ciekawy sposób prowadzi lekcje. Sąd oddalił wniosek powódki o zażądanie od pozwanej szkoły wyników przeprowadzonych we wszystkich klasach pozwanej szkoły egzaminów próbnych matur z czerwca 2010 r. i września 2010 r. oraz dwóch kolejnych egzaminów próbnych przeprowadzonych w listopadzie 2010 r. Sąd nie sprawdził w ten sposób, w drodze przeprowadzenia zawnioskowanego dowodu, czy klasa maturalna przygotowywana przez innego nauczyciela osiągnęła gorsze wyniki. Przykłady powołane przez powódkę ilustrują, w jakim kierunku miało pójść postępowanie dowodowe w razie uwzględnienia zgłoszonych przez nią wniosków i jakich istotnych okoliczności Sąd Okręgowy nie wyjaśnił.

4. Uzasadnione okazały się również zarzuty naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w wyniku przyjęcia błędnego założenia, że dokonanie przez sąd pracy weryfikacji oceny pracy powódki pod względem poprawności formalnej oraz w drodze dokonanego przez biegłego porównania przepisów prawa z treścią zarzutów w niej zawartych stanowi poddanie oceny pracy powódki kontroli pod względem rzetelności, podczas gdy kontrola rzetelności oceny pracy powinna polegać na ocenie prawdziwości zarzutów stanowiących podstawę negatywnej oceny. Rzetelność odnoszona do oceny pracy nauczyciela oznacza zgodność z prawdą zarzutów będących podstawą oceny. Powódka kwestionowała prawdziwość postawionych jej zarzutów, w ten sposób kwestionowała też rzetelność oceny jej pracy. Sądy Rejonowy i Okręgowy uniemożliwiły powódce dowodzenie nieprawdziwości stawianych jej w karcie oceny pracy zarzutów, oddalając zgłoszone przez nią wnioski dowodowe, mające

dowodzić faktów przeciwnych do tych zawartych w ocenie pracy. Sąd poddał ocenę pracy powódki jedynie kontroli formalnej w takim znaczeniu, że posługując się opinią biegłego dokonał zestawienia dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy z poszczególnymi kryteriami oceny, określonymi w rozporządzeniu MEN z dnia 2 listopada 2000 r. oraz wewnątrzszkolnymi kryteriami oceniania nauczycieli. Biegły dla potrzeb sporządzenia przyjął za prawdziwe zarzuty stawiane powódce w karcie pracy, co powódka kwestionowała. Biegły oparł się na niepełnym materiale dowodowym, co doprowadziło ostatecznie do wydania przez Sąd Okręgowy wyroku również w warunkach zaniechania przeprowadzenia postępowania dowodowego w części wnioskowanej przez powódkę, przez co nie wszystkie okoliczności sporne zostały wyjaśnione. Jeżeli zatem w przedmiotowej sprawie Sądy obu instancji nie przeprowadziły pełnego postępowania dowodowego na okoliczność obiektywności i rzetelności negatywnej oceny pracy powódki – także w oparciu o zaoferowane przez nią dowody (z zeznań świadków oraz z wyników próbnych matur z 2010 r., w celu oceny wyników jej pracy dydaktycznej w porównaniu z wynikami innych nauczycieli), uznając, że jest ono zbędne w świetle innych zebranych dowodów, przede wszystkim karty oceny pracy powódki i zeznań dyrektora szkoły, a następnie opinii biegłego – nie jest możliwa w postępowaniu kasacyjnym pełna całościowa ocena prawidłowości zastosowania powołanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego, ponieważ kontrola kasacyjna zastosowania prawa materialnego musi być odniesiona do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Należy podzielić zarzut naruszenia art. 45 § 2 k.p. w wyniku uznania, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe ze względu na istniejący między stronami konflikt. Przyczyn tego konfliktu Sąd Okręgowy nie ustalił. Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. powinno zostać poprzedzone stanowczym stwierdzeniem, czy dokonane wobec powódki wypowiedzenie naruszało przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem i czy w związku z tym powinien znaleźć zastosowanie art. 45 § 1 k.p., co oznaczałoby konieczność uwzględnienia wybranego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy, czy też – mimo niezgodnego z prawem rozwiązania z nią stosunku pracy – można rozważać tylko zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. Oznacza to, że Sądy najpierw powinny były przeprowadzić postępowanie dowodowe w celu zbadania rzetelności oceny

pracy powódki, a dopiero potem decydować o ewentualnym zastosowaniu art. 45 § 2 k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego zostały uchylone w całości, ponieważ braki w ustaleniach faktycznych uniemożliwiłyby wydanie rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Okręgowy w oparciu o dotychczas dokonane ustalenia. Ponieważ Sąd pierwszej instancji zasądził odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (na podstawie art. 45 § 2 k.p.), a powódka nadal domaga się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole Szkół, należało uchylić wyrok Sądu Rejonowego w całości, ponieważ obydwa roszczenia (restytucyjne i odszkodowawcze) służą zaspokojeniu tego samego roszczenia, sąd pracy nie może jednocześnie uwzględnić ich obu (inaczej należałoby ocenić sytuację, gdyby Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie na podstawie art. 49 k.p.).

Sąd Najwyższy nie uwzględnił wniosku o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie. Skarga okazała się uzasadniona ze względu na naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. oraz art. 217 § 2 w związku z art. 227 k.p.c., jednak w rozpoznanej sprawie nie występują takie zagadnienia prawne, które można byłoby uznać za istotne i które uzasadniałyby wyznaczenie rozprawy na podstawie art. 398¹¹ § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.