

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 października 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) d. (...) w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 22 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 901/14

1. oddała apelację;
2. zasądza od P. W. na rzecz Zespołu Szkół im. (...) d. (...) w W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 563/16

UZASADNIENIE

I Stanowiska stron

Pozwem z 22 kwietnia 2014 r. wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. P. W. wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy. W uzasadnieniu wskazał, że decyzja pracodawcy z 29 maja 2014 r. o rozwiązaniu stosunku pracy została podjęta w niewłaściwym trybie. Według powoda negatywna ocena pracy dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Pozwany podkreślił, że wobec powoda została wszczęta procedura oceny pracy w trybie art. 6a Karty Nauczyciela. Według

pozwanego ocena pracy powoda w trybie art. 6a nie jest tożsama z oceną dorobku zawodowego w okresie stażu w rozumieniu art. 9c Karty Nauczyciela.

Na rozprawie w dniu 24 lutego 2015 r. powód sprecyzował swoje żądanie i wniósł o przywrócenie do pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

II Wyrok Sądu pierwszej instancji

Wyrokiem z 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P 901/14, Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo i zasądził od P. W. na rzecz Zespołu Szkół im. inż. S. W. (1) 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji

Sąd ustalił, że P. W. był zatrudniony w Zespole Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. od dnia 1 września 2011 r. na podstawie mianowania jako nauczyciel przedmiotów zawodowych. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.194,05 zł. Od 1 września 2010 r., jeszcze podczas zatrudnienia w Zespole Szkół (...) w W., P. W. rozpoczął odbywanie stażu na nauczyciela dyplomowanego. Zgodnie z planem staż ten miał trwać do 31 maja 2013 r., tj. 2 lata i 9 miesięcy. W związku z odbywaniem stażu powód był zobowiązany do opracowania planu rozwoju zawodowego. Ubiegając się o zatrudnienie w Zespole Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. powód złożył dyrekcji do wniosek o kontynuację stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego. Zespół Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. wyraził zgodę na kontynuowanie stażu i jednocześnie zobowiązał go do dostarczenia cząstkowej oceny dorobku zawodowego za okres odbytego stażu oraz dotychczasowego planu rozwoju zawodowego w terminie do 30 września 2011 r. i przedłożenia go dyrektorowi pozwanego w celu zatwierdzenia.

Zakończenie procesu awansu zawodowego następuje w momencie złożenia przez nauczyciela, po okresie stażu, sprawozdania z realizacji planu zawodowego i dokonaniu przez dyrektora oceny dorobku zawodowego. Powód przedłożył plan rozwoju jedynie na samym początku, gdy podejmował zatrudnienie. Po zakończeniu okresu stażu P. W. nie przedłożył dyrektorowi sprawozdania z realizacji planu zawodowego.

P. W. jako nauczyciel nie pełnił należycie obowiązków dydaktyczno-wychowawczych. Niewłaściwie prowadził lekcje, nie potrafił utrzymać właściwej dyscypliny na lekcji i nie reagował na negatywne zachowania uczniów. Uczniowie w czasie zajęć jedli, pili i głośno rozmawiali. Powód nie dbał o porządek w klasie i spóźniał się do pracy.

Pod koniec 2012 r. do dyrektora pozwanego zaczęły napływać informacje od uczniów i nauczycieli, że powód ma problemy z realizowaniem toku nauczania, ze stosowaniem metod nauczania, a nadto z utrzymaniem dyscypliny podczas lekcji. W związku z tymi informacjami dyrektor Z. C. postanowił dokonać oceny pracy powoda. W dniu 13 lutego 2014 r. Zespół Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. poinformował powoda, że jego praca zostanie poddana ocenie. Dyrektor Z. C. dokonał oceny pracy powoda jeszcze w trakcie niezakończonego procesu awansu zawodowego. Nie była to ocena dorobku zawodowego po zakończeniu stażu, a ocena pracy powoda. Zespół Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. wystawił powodowi negatywną ocenę pracy. W dniu 8 kwietnia 2014 r. powód złożył uwagi do przedstawionej oceny pracy, po czym w dniu 22 kwietnia 2014 r. złożył do Kuratorium (...) w W. odwołanie od tej oceny. Kuratorium (...) w W. podtrzymało negatywną ocenę pracy powoda.

Pismem z 29 maja 2014 r. pozwany na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 5 oraz art. 23 ust. 2 pkt. 5 Karty Nauczyciela rozwiązał z P. W. stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania zawarty 1 września 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2014 r.. Na spotkaniu w dniu 29 maja 2014 r., kiedy to pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, powód został poinformowany, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu negatywnej oceny jego pracy.

IV Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo P. W. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zauważył, że ustalony przez Sąd stan faktyczny był bezsporny pomiędzy stronami w części dotyczącej faktu i przebiegu zatrudnienia powoda w Zespole Szkół im. inż. S. W. (1) d. (...) w W. oraz podstawy prawnej tego zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji wskazał również, że zgodnie z art. 91c ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191) spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od podstawy jego nawiązania, rozpatrywane są przez sądy pracy. Karta Nauczyciela co prawda reguluje prawa i obowiązki szkoły w zakresie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, lecz sankcje ich naruszenia są określone w Kodeksie pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że do istoty sporu należała ocena zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy, a w konsekwencji ocena zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy dochodzonego przez powoda na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 2 ustawy z dnia Karta Nauczyciela.

Sąd zwrócił ponadto uwagę na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy art. 23 ust.1 pkt. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. — Karta Nauczyciela z uwagi na negatywną ocenę pracy powoda przeprowadzoną na podstawie art. 6a Karty Nauczyciela. Zgodnie tym przepisem rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty. Zgodnie z art. 6a ust. 1 Karty praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek nauczyciela, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły, rady rodziców. W świetle art. 9c ust. 1 i 3 Karty Nauczyciela staż, z zastrzeżeniem ust. 2, trwa w przypadku ubiegania się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego - 9 miesięcy; nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego - 2 lata i 9 miesięcy. W okresie stażu nauczyciel realizuje własny plan rozwoju zawodowego zatwierdzony przez dyrektora szkoły, uwzględniający wymagania, o których mowa w art. 9g ust. 10. Po zakończeniu stażu nauczyciel składa dyrektorowi szkoły sprawozdanie z realizacji tego planu. W terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia sprawozdania dyrektor szkoły dokonuje oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu ustala, z uwzględnieniem stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela (art. 9c ust. 6).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji z treści powyższych przepisów wynika, że praca nauczyciela może być oceniana na dwóch różnych podstawach prawnych. Po pierwsze na podstawie art. 6a Karty Nauczyciela stosowanej wobec wszystkich nauczycieli jako bieżąca ocena pracy nauczyciela. Po drugie na podstawie art. 9c ust. 6 Karty Nauczyciela w stosunku do nauczycieli ubiegających się o uzyskanie wyższego stopnia awansu zawodowego. W przypadku tej pierwszej obecnie obowiązujące przepisy nie przewidują dokonywania obligatoryjnej oceny w sztywno ustalonych okresach, co jest zgodne ze stanem współczesnej wiedzy z zakresy zarządzania zasobami ludzkimi (wg literatury przedmiotu pracodawca ma prawo do codziennej oceny pracy pracowników na różne sposoby, zaś prawo co do zasady nie powinno ograniczać dokonywania tego typu ocen). W przepisach polskiego prawa oświatowego zasadą jest ocenianie nauczyciela na wniosek uprawnionego podmiotu lub z inicjatywy dyrektora szkoły. Ocena dorobku zawodowego stanowi z kolei analizę pracy nauczyciela, w której dokonywane jest zarówno przedstawienie całej jego działalności dydaktycznej, wykonywanej w okresie stażu zawodowego, jak i wartościowanie tej pracy w ujęciu merytorycznym.

W ocenie Sadu Rejonowego niewątpliwie to nie dorobek zawodowy powoda podlegał ocenie w toku stażu na wyższy stopień awansu zawodowego, a jego praca — zgodnie z art. 6a Karty Nauczyciela. Z zeznań dyrektora pozwanego Z. C. wynikało, że dokonał on oceny pracy powoda w związku z napływającymi do szkoły negatywnymi informacjami na temat powoda. Ocena ta dokonywana była w świetle całokształtu zachowań powoda. Zeznający na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2016 r. Z. C. z całą stanowczością podkreślił, że nie dokonywał oceny dorobku zawodowego, ponieważ

powód nie złożył sprawozdania z realizacji planu zawodowego, od złożenia którego uzależniona była ocena dorobku zawodowego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji powód wiedział, że ponieważ nie złożył sprawozdania z realizacji planu zawodowego, nie mógłby zostać poddany ocenie dorobku jego pracy zawodowej w okresie stażu. Sąd podkreślił, że podczas wręczenia powodowi wypowiedzenia został on poinformowany, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje na skutek negatywnej oceny jego pracy dokonywanej na podstawie art. 6a Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że kryteria oceniania nauczycieli zostały uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. poz. 1538). Od ustalonej oceny pracy na podstawie art. 6a ust. 9, nauczycielowi przysługuje prawo wniesienia odwołania za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Termin na wniesienie odwołania wynosi 14 od dnia doręczenia ustalonej oceny pracy. Pomimo, że od ustalonej oceny pracy nauczyciel nie może odwoływać się do sądu pracy, ocena ta może jednak zostać poddana kontroli sądu, jeżeli jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy. 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. Do sądu ostatecznie należy ustalenie i ocena, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyrok SN z 14 stycznia 2013 r., I PK 160/2012, Lexis.pl nr 7289180).

Na podstawie dokumentów przedstawionych przez strony oraz w oparciu o zeznania słuchanego za pozwanego Z. C. oraz świadków Sąd pierwszej instancji stwierdził, że brak było podstaw do uznania decyzji pracodawcy za nierzetelną i nieprawidłową. Zdaniem Sądu Rejonowego materiał dowodowy zebrany w sprawie niebicie dowodzi, że powód P. W. nie radził sobie z wypełnianiem obowiązków pedagoga. Analiza akt sprawy wskazuje, że powód nie potrafił utrzymać właściwej dyscypliny na lekcji, dopuszczał korzystanie przez uczniów na lekcjach z telefonów komórkowych do celów niezwiązanych z tematem zajęć, jak również do konsumpcji przez uczniów w czasie lekcji. Sąd wskazał, że z treści dokumentów dołączonych do akt sprawy wynikało również, iż na lekcjach panował bałagan organizacyjny i porządkowy, powód stosował niekonwencjonalne metody nauczania, niedostosowane do programu dydaktycznego. Ponadto powód nie egzekwował od uczniów wykonywania ćwiczeń i nie kontrolował wykonania prac domowych. Ze stanu faktycznego wynika, że powód nie miał koniecznego w pracy nauczyciela autorytetu u uczniów, stąd ich nazbyt swobodne zachowania na lekcjach wykraczające poza standardy zachowań dopuszczalne przez prawo oświatowe oraz przyjęte w Polsce obyczaje.

Sąd Rejonowy wskazał również, że zgodnie z powołanym rozporządzeniem MEN z dnia 21 grudnia 2012 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 ocenę pracy P. W. pod kątem podejmowanych działań Sąd pierwszej instancji uznał, że powód nie przejawiał inicjatywy w tym zakresie w trakcie realizacji procesu nauczania, nie umiał utrzymać dyscypliny na zajęciach i nie reagował właściwie na niestosowne zachowania uczniów. W ten sposób nie wykonywał podstawowego obowiązku na stanowisku pracy nauczyciela jakim jest, zgodnie z art. 6 pkt. Karty Nauczyciela, rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym stanowiskiem oraz funkcja wychowawcza szkoły.

Sąd podkreślił, że zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 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. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w tym przepisie następuje odpowiednio z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy (art. 23 ust. 2 pkt. 5). Z przepisu wynika, że dyrektor szkoły ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy, a nie jedynie taką możliwość. W przepisie użyto bowiem zwrotu „ulega rozwiązaniu” co oznacza brak swobody pracodawcy co do uznania, czy negatywna ocena obliguje go do rozwiązania

stosunku pracy z nauczycielem. Jeżeli nauczyciel nie odwoła się od negatywnej oceny dokonanej w trybie art. 6a ust. 9 Karty lub jeżeli w wyniku odwołania kuratorium oświaty podtrzyma negatywną ocenę pracy nauczyciela, dyrektor szkoły ma obowiązek rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem zachowując trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy kierował się dyspozycją art. 98 k.p.c. Ponieważ powód przegrał proces w całości został obciążony jego kosztami, na które składały się poniesione przez pozwanego koszty zastępstwa procesowego ponieważ pozwany reprezentowany był w procesie przez radcę prawnego. Podstawa prawna zasądzonych kosztów to przepis § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (j.t. Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

V Apelacja powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając Sądowi brak ustosunkowania się do zarzutów podniesionych w pozwie dotyczących niewłaściwego trybu dokonywania oceny jego pracy przez Dyrektora Zespołu Szkół im. inż. S. W. oraz braku ustosunkowania się do podnoszonych w trakcie procesu zarzutów dotyczących niewłaściwego trybu rozpatrywania jego odwołania od oceny pracy przez Komisję powołaną przez (...) Kuratora Oświaty. Powód zarzucił ponadto jednostronną ocenę materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków i stron procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że dyrekcja szkoły utrzymywała go w przekonaniu, iż dokonuje oceny jego stażu na stanowisku nauczyciela mianowanego w trybie art. 9 Karty Nauczyciela, a ocena dokonana w tym trybie nie może być podstawą do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 pkt. 5 Karty Nauczyciela. Podstawą takiego stosunku pracy może być tylko ocena dokonana w trybie art. 6a Karty Nauczyciela. Zdaniem powoda decyzja z 29 maja 2014 r. o rozwiązaniu z nim stosunku pracy została więc podjęta w niewłaściwym trybie. Powód podniósł ponadto, że działania komisji odwoławczej powołanej przez (...) Kuratora Oświaty obarczone były licznymi uchybieniami, na które zwrócił uwagę Sądowi. Po pierwsze komisja działała w niewłaściwym składzie, ponieważ jej członkiem była osoba która już wcześniej napisała negatywną opinię na temat prowadzenia przez powoda lekcji, która to opina była jedną z podstaw negatywnej oceny pracy powoda dokonanej przez Dyrekcję Szkoły; osoba ta nie była zatem bezstronna (ponadto wątpliwa była merytoryczna wartość jej opinii, ponieważ oceniała ona lekcję mechatroniki, a sama była specjalistką w dziedzinie informatyki a nie mechatroniki). Po drugie powód nie został poinformowany o możliwości wskazania przedstawiciela związku zawodowego jako członka komisji i komisja obradowała bez takiego przedstawiciela. Po trzecie Dyrektor nie przesłał do komisji pełnej dokumentacji osiągnięć zawodowych powoda, na co w trakcie posiedzenia zwrócili uwagę członkowie komisji, ale przeszli nad tym do porządku dziennego. Powód zwrócił także uwagę na fakt, że niekorzystna dla niego decyzja komisji została podjęta większością głosów 3 do 1. Gdyby – zgodnie z przepisami – w składzie komisji nie było osoby, która już wcześniej negatywnie oceniała powoda, a zatem nie była bezstronna, natomiast był w niej przedstawiciel związków zawodowych, to stosunek głosów mógłby wyglądać zupełnie inaczej i orzeczenie komisji mogłoby być korzystne dla powoda. Tak więc zdaniem powoda nieprawidłowości w składzie komisji mogły mieć decydujące znaczenie dla sposobu rozstrzygnięcia jego odwołania. Powód podkreślił, że o tych wszystkich uchybieniach informował Sąd kilkakrotnie, a zwłaszcza podczas rozprawy, która miała miejsce 24 lutego 2015 r., jednak w wyroku ta kwestia została całkowicie pominięta. Powód podniósł ponadto, że Sąd w swoim wyroku nie wspomniał ani słowa o tym, że 13 lutego 2014 r. dyrektor zapoczątkowując proces oceniania nie skierował do powoda pismo o treści: „Informuje iż w związku z odbywaniem przez Pana stażu na nauczyciela dyplomowanego dokonują Pana oceny pracy”. Sąd nie zwrócił uwagi na to, że powód otrzymawszy takie pismo musiał być przekonany, że chodzi o ocenę jego stażu zawodowego. Zdaniem apelującego Sąd przyjął bezkrytycznie za prawdę stwierdzenie dyrektora, że nie dokonywał oceny stażu powoda.

Apelujący podniósł również, że Sąd Rejonowy dokonał jednostronnej oceny wiarygodności zeznań świadków, nie biorąc pod uwagę faktu, że były to osoby zależne służbowo od dyrekcji. Ponadto sąd pominął fakt że w wielu wypadkach świadkowie ci zasłaniaли się niepamięcią wówczas, gdy powód pytał ich o rzeczy, które mogły być

niewygodne dla dyrekcji. Zdaniem powoda trudno więc się zgodzić z oceną Sądu, że świadkowie zeznawali „bez woli przedstawienia zdarzeń w sposób stronniczy, wyraźnie korzystny dla którejkolwiek ze stron procesu”. Zdziwienie musi też budzić fakt, że Sąd był w stanie ocenić wolę świadków, jaką wykazywali w trakcie składania zeznań. Skarżący zauważył ponadto, że – wbrew ocenie sądu – zeznania świadków nie były zgodne ze wszystkimi dokumentami przedstawionymi podczas procesu, a tylko z częścią tych dokumentów, natomiast niejednokrotnie były one sprzeczne z treścią innych dokumentów. Apelujący zarzucił ponadto, że Sąd w żaden sposób nie uzasadnił przyczyn, dla których uznał przesłuchanie powoda za niewiarygodne.

W ocenie skarżącego Sąd nie wziął pod uwagę licznych dowodów, także w postaci dokumentów, świadczących o dużym zaangażowaniu zawodowym powoda i o tym, że powód starał się wspomagać wszechstronny rozwój uczniów. Sąd pominął, że powód podjął podyplomowe studia w kierunku „Mechatronika w kształceniu zawodowym” na Politechnice (...). Studia te powód ukończył z wynikiem ponad dobrym. Odbywały się one w tym samym okresie kiedy Dyrektor Szkoły dokonywał oceny kompetencji powoda. Zdaniem powoda warto zwrócić także uwagę na to, że pracownicy naukowcy Politechniki (...), którzy piszą podręczniki i opracowują programy nauczania mechatroniki ocenili jego kompetencje jako bardzo dobre. Sąd jednakże nie wziął pod uwagę tego faktu, chociaż na rozprawie powód okazał dyplom ukończenia studiów podyplomowych.

VI Odpowiedź pozwanego na apelację powoda

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w drugiej instancji.

VII Ustalenia faktyczne i rozważania prawne poczynione przez Sąd drugiej instancji

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Sąd Rejonowy co do zasady prawidłowo ustalił podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jednak ze względu na zawarte w apelacji zarzuty i twierdzenia odnoszące się do formalnych aspektów procedury oceniania, ustalenia Sądu wymagały uzupełnienia w postępowaniu odwoławczym. Niepełne ustalenie przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego sprawy ostatecznie nie wywarło jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia.

I tak, kierując się uprawnieniem wynikającym z art. 382 k.p.c. Sąd Okręgowy ustalił, że 2 czerwca 2013 r. M. B. i D. S. na prośbę dyrektora szkoły przygotowały opinię o pracy P. W.. Opinia ta miała być pomocna przy sporządzeniu oceny pracy nauczyciela (k. 40A i n. akt osobowych powoda).

W dniu 4 kwietnia 2014 r. P. W. został zapoznany z projektem oceny pracy (karta oceny pracy – 51 akt osobowych powoda).

W dniu 11 kwietnia 2014 r. dyrektor Zespołu Szkół im. inż. S. W. ocenił pracę P. W. jako negatywną (karta oceny pracy – k. 53 akt osobowych powoda).

W skład zespołu oceniającego, rozpatrującego odwołanie od oceny pracy P. W. wchodził: H. C. – przedstawiciel Kuratorium (...) w W. – przewodnicząca zespołu; M. K. – przedstawiciel rady pedagogicznej Zespołu Szkół im. inż. S. W. d. (...) w W. – członek zespołu; P. Z. – przedstawiciel rady rodziców w Zespole Szkół im. inż. S. W. d. (...) w W. – członek zespołu; D. S. – doradca metodyczny w zakresie informatyki (...) Centrum (...) i (...) – członek zespołu (protokół z posiedzenia zespołu oceniającego – k. 13 akt sprawy z odwołania powoda od oceny pracy).

Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń na podstawie wymienionych dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz w aktach sprawy z odwołania od oceny jego pracy. Wiarygodność tych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron, wobec czego Sąd nie znalazł podstaw, aby to czynić z urzędu.

W pozostałej części Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. Ustalenia te znajdują bowiem pełne odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym ocenionym

przez Sąd Rejonowy według reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c. W apelacji powoda sformułowano zarzuty odnoszące się do tej oceny, jednak okazały się one bezzasadne.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznacza w pierwszej kolejności obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie poprawnych, zgodnych z zasadami racjonalnego rozumowania. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest zatem przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2000 r., I PKN 756/99, OSNP 2002, nr 4, poz. 89).

Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189). Postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7-8, poz. 139, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, niepubl.).

Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobodnej oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków – pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego stąd kontrola jej prawidłowości dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, że sąd odwoławczy bada w tym zakresie prawidłowość oceny dowodów, których sam nie przeprowadził (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 3 października 2012 r., sygn. akt I ACa 435/12, niepubl.).

W ocenie Sądu odwoławczego Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu, jak również nie można mu zarzucić braku wszechstronności. Zarzuty skarżącego sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji i dokonaną przez ten Sąd interpretacją dowodów. Apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją, pobieżną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i wyciągnięte na jej podstawie wnioski. Wbrew temu co podnosił apelujący sam fakt, że przesłuchiwanie świadków było osobami zależnymi służbowo od dyrektora szkoły nie dyskwalifikuje ich zeznań. Okoliczność ta nakazuje wprawdzie traktowanie zeznań świadków z ostrożnością, jednakże nie może stanowić samodzielnej podstawy do odmowy wiarygodności złożonym przez nich zeznaniom. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że zeznania A. B., A. G., A. R. i B. B. były logiczne, konsekwentne, wewnętrznie spójne, wzajemnie się uzupełniały, a ponadto były zgodne z dowodami z dokumentów. Skarżący nie przedstawił natomiast żadnych argumentów, które podważyłyby stanowisko Sądu w tym zakresie. Apelujący podniósł co prawda, że zeznania świadków niejednokrotnie były sprzeczne z treścią dokumentów, jednakże nie wskazał, o które zeznania chodzi oraz w jakim zakresie, a także nie powołał żadnego z dokumentów, z którymi rzekomo pozostawały one w sprzeczności. Ponadto próbując podważyć ocenę dowodów przeprowadzoną przez Sąd pierwszej instancji apelujący nie wskazał, jaki wpływ na wynik sprawy mogły wywrzeć ewentualne uchybienia. Nie określił bowiem, w jaki sposób

wadliwa jego zdaniem ocena dowodów rzutowała na treść poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych. Wszystkie te okoliczności powodowały, że zarzuty powoda odnoszące się do tej materii nie mogły zostać uznane za uzasadnione.

Przechodząc do kwestii materialnoprawnych na wstępie należy wskazać, że 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.

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w przytoczonym przez Sąd Rejonowy wyroku z 14 stycznia 2013 r., I PK 160/12 (Legalis) 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. 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.

W toku procesu powód podnosił zarzuty zarówno co do procedury przeprowadzania oceny, jak i merytorycznej zasadności wystawionej mu oceny. Należy wprowadzić zgodzić się z powodem co do tego, że Sąd pierwszej instancji nie dość szczegółowo odniósł się do zagadnień formalnych dotyczących trybu przeprowadzania oceny oraz odwołania od niej, jednakże analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie dawała podstaw do przyjęcia, aby w tym zakresie wystąpiły nieprawidłowości.

Tryby przeprowadzania oceny nauczyciela oraz odwołania od niej uregulowane są w art. 6a Karty Nauczyciela i wydanych na podstawie zawartego w nim upoważnienia Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego z dnia 21 grudnia 2012 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1538).

Odnosząc się do podnoszonej przez powoda kwestii zawiadomienia go o dokonywaniu oceny pracy należy zauważyć, że obowiązek ten przewiduje § 3 ust. 3 Rozporządzenia, zgodnie z którym w przypadku dokonywania oceny pracy z inicjatywy dyrektora szkoły, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców dyrektor szkoły powiadamia o tym na piśmie nauczyciela co najmniej na miesiąc przed dokonaniem oceny. Jak wynika z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji powód został zawiadomiony o dokonywaniu oceny jego pracy w piśmie dyrektora szkoły z 13 lutego 2014 r. O wadliwości zawiadomienia nie przesądza podnoszony przez powoda fakt, że w treści pisma dyrektor wskazał, iż ocena pracy następuje w związku odbywaniem stażu na nauczyciela dyplomowanego. Powód nie mógł na tej podstawie przyjmować, że chodzi o ocenę dorobku zawodowego, o której stanowi art. 9c Karty Nauczyciela. W piśmie dyrektor wyraźnie wskazał, że przedmiotem oceny będzie praca powoda, nie zaś jego dorobek zawodowy. Ponadto jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji ocena dorobku zawodowego nie mogła zostać przeprowadzona, gdyż powód nie złożył wymaganego sprawozdania, które stanowi podstawę ustalenia oceny (art. 9c ust. 6 Karty Nauczyciela). Należy zatem przyjąć, że powód został prawidłowo zawiadomiony o fakcie dokonywania oceny pracy.

W sprawie zachowane zostały także pozostałe formalne warunki przeprowadzania oceny pracy. Powód został zapoznany z projektem oceny oraz wysłuchano jego uwag i zastrzeżeń. Należy zaznaczyć, że dyrektor szkoły nie miał obowiązku uwzględnić wszystkich zgłoszonych przez powoda zastrzeżeń. Do spełnienia wymogu określonego w art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela i § 5 cytowanego Rozporządzenia wystarczy samo zapoznanie z projektem oceny oraz stworzenie nauczycielowi możliwości zgłoszenia uwag i zastrzeżeń. Z § 5 ust. 1 wynika ponadto, że nauczyciel może

zgłosić swoje uwagi także na piśmie, jednak nie później niż w ciągu 3 dni od dnia zapoznania się z projektem oceny. Powód zgłaszając pisemne zastrzeżenia 8 kwietnia 2014 r. przekroczył ten termin, wobec czego dyrektor nie był zobowiązany się do nich w żaden sposób odnosić. Tym samym spełniony został także określony w przywołanych regulacjach wymóg zapoznania nauczyciela z projektem oceny i wysłuchania jego uwag i zastrzeżeń.

Prawidłowo przeprowadzony został również tryb odwołania od oceny pracy powoda. Zarówno przepisy art. 6a Karty Nauczyciela, jak i wskazanego Rozporządzenia nie zawierają regulacji, która nakazywałaby, aby w skład zespołu oceniającego, rozpatrującego odwołanie nauczyciela nie mogły wchodzić osoby, które uprzednio wydawały opinię o jego pracy. Jedynie ubocznie należy zauważyć, że powołana do zespołu oceniającego D.

M.-S. nie uczestniczyła w procesie oceniania powoda. Wydana przez nią opinia z 2 czerwca 2013 r. miała wyłącznie pomocniczy charakter i nie stanowiła podstawy późniejszej negatywnej oceny pracy powoda. Wspomniane przepisy nie przewidują także obowiązku poinformowania nauczyciela o możliwości wskazania do składu zespołu przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej. Nie budzi przy tym wątpliwości, że taka osoba nie została przez powoda wskazana. Nie sposób wobec tego przyjąć, aby naruszony został przepis art. 9 ust. 1 Rozporządzenia określający skład zespołu oceniającego rozpatrującego odwołanie.

Wszystkie te okoliczności wskazują jednocześnie, że dyrektor dokonywał oceny pracy powoda w trybie art. 6a Karty Nauczyciela, nie zaś – jak twierdzi powód – na podstawie art. 9c tej ustawy. Zachowano właściwy tryb dokonywania oceny, jak i odwołania od niej. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje więc, że istniały formalne podstawy do rozwiązania z powodem stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela.

Odnosnie zaś do merytorycznej zasadności oceny pracy powoda należało zgodzić się z Sądem Rejonowym, że brak jest podstaw do uznania decyzji pracodawcy za nieprawidłową i nierzetelną. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że powód nie radził sobie z wypełnianiem obowiązków pedagoga. Wskazywali na to niemal wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, jak również przesłuchany w charakterze pozwanego Z. C.. Mianowicie A. G. zeznała, że gdy kiedyś weszła na lekcję powód mówił do siebie, a uczniowie robili co chcieli. Uczniowie i nauczyciele przekazywali jej, że powód nie prowadził lekcji we właściwy sposób (k. 80). A. R. wskazała natomiast, że rodzice zgłaszali zastrzeżenia obawiając się, iż dzieci nie zostaną przygotowane do egzaminów. Po spotkaniu z rodzicami sporządziła notatkę. Zeznała ponadto, że kiedyś weszła na lekcje powoda i okazało się, iż przebywa tam osoba spoza szkoły (k. 81). B. B. wskazywała z kolei, że gdy wchodziła do powoda na lekcje każdy uczeń robił co innego, jeden jadł, drugi chodził, nie było zdyscyplinowania, współpracy. Świadek zwracała uwagę, że powinna być prowadzona lekcja (k. 81). Okoliczności wskazane przez dyrektora w uzasadnieniu oceny pracy powoda zostały więc potwierdzone w toku procesu zeznaniami wskazanymi świadków, jak również zgromadzonymi dokumentami, w szczególności znajdującymi się w aktach osobowych powoda.

Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy stosownie do §2 ust. 8. Rozporządzenia Ministra Edukacji z dnia 21 grudnia 2012 r. dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela, uwzględniając nie tylko poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, ale także m.in. pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach, czy przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji). Biorąc pod uwagę ustalony w sprawie stan faktyczny należało stwierdzić, że dyrektor szkoły zasadnie ocenił pracę powoda jako negatywną.

Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy dawał więc dostateczne podstawy do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z prawem, zarówno pod względem formalnym, jak i z przyczyn merytorycznych.

Mając na uwadze całość powyższych rozważań należy stwierdzić, że apelacja nie zawiera uzasadnionych zarzutów, wobec czego podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

VIII Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Koszt celowej obrony pozwanego w procesie stanowiła opłata za czynności radcy prawnego (180 złotych) ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i w zw. § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Dorota Czyżewska Małgorzata Kluziak Grzegorz Kochan