

Wyrok z dnia 29 czerwca 2000 r.

I PKN 710/99

Sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a i art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Małgorzaty K. przeciwko Liceum [...] w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 16 sierpnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Małgorzata K. wniosła pozew przeciwko Liceum Ogólnokształcącemu [...] w S. o uznanie za bezskuteczne dokonanego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W toku procesu powódka zmieniła roszczenie, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Międzyrzeczu wyrokiem z 26 kwietnia 1999 r. [...] zasądził od pozwanego na rzecz powódki 2 352,98 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 1998 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanym Liceum od dnia 1 września 1989 r. jako nauczyciel języka polskiego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Powódka ma wyższe wykształcenie,

jest magistrem filologii polskiej. Pierwszej oceny pracy powódki dokonano w dniu 28 maja 1991 r. i uzyskała wówczas ocenę wyróżniającą. W dniu 26 listopada 1996 r. powódka otrzymała nagrodę pieniężną w wysokości 475 zł, przyznaną przez dyrektora Liceum w uznaniu zasług i osiągnięć w pracy dydaktyczno-wychowawczej. Powódka w czasie swego zatrudnienia była wychowawcą klasy oraz opiekunem samorządu szkolnego, co wiązało się z organizacją imprez szkolnych w czasie roku szkolnego, nad przebiegiem których sprawowała pieczę. Praca powódki w samorządzie szkolnym była wysoko oceniana przez rodziców i przewodniczącą samorządu. Powódka w okresie od września 1994 r. do czerwca 1996 r. uczestniczyła w organizowanych przez Wojewódzki Ośrodek Metodyczny konferencjach metodycznych. W roku szkolnym 1995/96 brała udział w warsztatach metodycznych obejmujących sprawdzanie prac pisemnych z języka polskiego i układanie zestawów ustnych pytań na egzamin maturalny. Praca powódki w czasie lekcji języka polskiego była hospitowana przez dyrektora szkoły lub jego zastępcę. Do strony metodycznej i merytorycznej prowadzonych zajęć hospitujący nie mieli zastrzeżeń. Od marca 1995 r. nauczyciele języka polskiego byli zapoznawani z programem "Nowa Matura". Powódka nie wzięła udziału w konferencji organizowanej w 1997 r. z uwagi na brak imiennego zaproszenia. W roku szkolnym 1995/96 w pozwanym Liceum wprowadzono sprawdzanie prac próbnego egzaminu maturalnego z języka polskiego według kryteriów "Nowej Matury". Wystąpiły wówczas duże rozbieżności w ocenach prac dokonanych przez powódkę i pozostałe polonistki. Na maturze regulaminowej w tym roku odstąpiono od stosowania tych kryteriów. Jednak również, w roku szkolnym 1996/97 w czasie próbnego egzaminu maturalnego wprowadzono ocenę prac według nowych zasad. Ponieważ znów wystąpiły znaczne rozbieżności w ocenach prac wystawianych przez powódkę i jej koleżanki, doszło do zorganizowania spotkania z metodykiem Marią W., która zarzuciła powódce niewłaściwe oznaczanie błędów gramatycznych. Omówiono również inne zagadnienia związane z oceną prac pisemnych w klasach maturalnych. W czasie matury regulaminowej z języka polskiego w maju 1997 r. ponownie zaistniały rozbieżności w sprawdzaniu i ocenie prac przez powódkę i pozostałe polonistki. Strona pozwana zorganizowała kolejne spotkanie z doradcą metodycznym, który ponownie ocenił prace budzące najwięcej kontrowersji. Przy tej ocenie zarzucono powódce między innymi podkreślanie całych zdań zamiast wskazania konkretnego błędu, wskazywanie błędów, których nie było i niewskazywanie wszystkich błędów ortograficznych. Powódka z tą oceną się nie zgodziła i żądała jej

weryfikacji. Na tym tle powstał konflikt między nią, a dyrektorem i pozostałymi polonistkami. Na wniosek pozwanego prace sprawdzane przez powódkę ocenił ponownie Wojewódzki Ośrodek Metodyczny. Sprawdzano prace od nr 96 do 117 i zwrócono w tej opinii uwagę na niedostrzeżenie błędów ortograficznych, na używanie niewłaściwych, opisowych określeń, niepotrzebne podkreślanie całych prac i fragmentów, gdy błąd dotyczył określonego wyrazu. Krytycznie oceniono 9 spośród badanych prac. W roku szkolnym 1997/98 lekcje powódki nie były hospitowane, mimo ujęcia ich w planie hospitacji na ten rok. W dniu 14 lipca 1997 r. dyrektor poinformował powódkę, że około 10 września dokona oceny jej pracy w obecności doradcy metodycznego. Jednakże dokonana 16 września 1997 r. ocena z uwagi na formalne uchybienia nie miała mocy prawnej. Ponownie dyrektor liceum zawiadomił powódkę, że ocena jej pracy będzie dokonana 5 grudnia 1997 r. Poprzedziła ją opinia z 24 listopada 1997 r. sporządzona przez Marię W., w której zarzucono powódce zaniedbywanie doskonalenia zawodowego, przez niebranie udziału w konferencjach w 1997 r., sprawdzanie prac niezgodnie z kryteriami ocen, zawyżanie lub zaniżanie ocen, pomijanie błędów ortograficznych i interpunkcyjnych oraz ogólnikowe recenzowanie prac maturalnych. Dyrektor w grudniu 1997 r. wystawił jej ocenę negatywną. W uzasadnieniu zwrócił uwagę na niewłaściwy sposób sprawdzania prac maturalnych w roku 1996/97, brak uczestnictwa w konferencjach metodycznych, brak systematyczności w ocenianiu uczniów i sprawdzaniu zeszytów, wadliwy rozkład materiału lekcyjnego, małą aktywność samorządu szkolnego. Powódka wniosła odwołanie do Kuratorium Oświaty. Zespół oceniający powołany w tym celu podtrzymał negatywną ocenę pracy powódki. Na tej podstawie strona pozwana pismem z dnia 17 lutego 1998 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 maja 1998 r., mimo że pismo z Kuratorium Oświaty wpłynęło do Liceum w S. dopiero 25 lutego 1998 r. Opracowany przez powódkę rozkład materiału w roku szkolnym 1997/98 był nieprofesjonalny, nie uwzględniał wszystkich działów nauczania języka polskiego ani nie pokazywał ich korelacji. Powódka wystawiała oceny częściowe niesystematycznie. Zdarzył się jeden przypadek, gdy uczeń nie miał żadnej oceny częściowej w przeddzień rady pedagogicznej. Dyrektor szkoły zatwierdził rozkład materiału bez zastrzeżeń. W okresie od września do grudnia 1997 r. powódka przez 27 dni przebywała na zwolnieniu chorobowym. Sposób poprawiania prac maturalnych w 1997 r. był mało staranny, jednak mieścił się w granicach dopuszczalnego błędu i nie odbiegał od poziomu pozostałych sprawdzających.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki jest zasadne. Fakt uzyskania negatywnej oceny pracy był niesporny, jak również to, że była to przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, w oparciu o przepis art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela. Jednakże Sąd badał, czy wystąpiły przesłanki do uznania, iż ocena ta jest prawidłowa i rzetelna, bo tylko w ten sposób można rozpoznać zasadność roszczenia powódki, gdyż pozbawienie nauczyciela w sytuacji określonej w art. 23 ust. 1 i 2 pkt 5 Karty Nauczyciela prawa rozpoznania sprawy przez sąd prowadziło by jedynie do możliwości badania sprawy z punktu widzenia formalnej poprawności wystawiania oceny pracy nauczyciela, a więc czy został spełniony sposób odwołania od takiej oceny przewidziany w art. 6a ust. 9 i 10 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy powołał się na podobne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 18 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97. Dlatego Sąd Rejonowy badał prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki, pod kątem kryteriów określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 1997 r. w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli oraz zadań i obowiązków dyrektora szkoły w zakresie opieki nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w zawodzie (Dz.U. Nr 18, poz.101). Zgodnie z § 3 ust. 2 tego rozporządzenia ocena pracy nauczyciela powinna uwzględniać w szczególności poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych zgodnych z profilem szkoły, dbałość o kulturę, poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie dyscypliny uczniów na zajęciach, przestrzeganie porządku pracy, punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji. W kontekście tych kryteriów Sąd Rejonowy nie stwierdził podstaw do negatywnej oceny pracy powódki, a opierał się przy tym na zgromadzonych w sprawie dowodach, w tym opinii biegłego, którą uznał za wiarygodną i miarodajną. Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż ocenie poddano zbyt krótki okres pracy powódki, zwłaszcza, iż poprzednia ocena jej pracy była dokonana przed 6 laty. Zdaniem Sądu, dla zachowania obiektywizmu ocen powinna ona obejmować okres od sporządzenia oceny poprzedniej. O negatywnej ocenie pracy powódki zdecydował w rzeczywistości sposób sprawdzania przez nią prac maturalnych próbnej i regulaminowej w 1997 r. Był on niesłuszny i budził zastrzeżenia, ale nie w stopniu upoważniającym do negatywnej oceny pracy. Poparciem tezy biegłego, że poziom sprawdzania prac przez powódkę nie odbiegał od poziomu pozostałych recenzentek jest także opinia Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego, gdyż na 20

sprawdzonych prac maturalnych wątpliwości do słuszności ocen wzbudziło 9 prac, z czego w 5-ciu opiniujący wystawił w ostateczności oceny zbliżone do ocen powódki. Brak w spornym okresie hospitacji lekcji powódki, które poprzednio oceniane były pozytywnie, także stanowi o braku dostatecznej ilości materiału do oceny jej pracy. Nie można też odmówić powódce zaangażowania zawodowego. Była wychowawcą klasy, organizowała wycieczki, pracowała w samorządzie szkolnym, a zarzut małej aktywności samorządu był sprzeczny z ilością organizowanych imprez. Powódka cieszyła się bardzo dobrą opinią wśród uczniów i organów samorządu szkolnego i brak podstaw do kwestionowania tego. Nie ma także zastrzeżeń co do przestrzegania przez nią porządku pracy w okresie ostatnich 3 lat, co podkreśla także sam dyrektor Liceum przesłuchany jako strona. Sąd Rejonowy uznał, iż jakkolwiek praca powódki w okresie objętym oceną nie była bez zarzutu, to stwierdzone uchybienia, w kontekście całego okresu jej pracy w pozwanym Liceum, nie uprawniały do negatywnej oceny, która nie może być uznana za rzetelną i obiektywną. Stąd brak przesłanek do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela. Na podstawie art. 45 § 2 KP Sąd Rejonowy uznał, iż przywrócenie powódki do pracy nie było celowe z uwagi na występujący głęboki konflikt między nią i pozostałymi polonistkami oraz dyrektorem. Konflikt ten może być odwołany, co nie sprzyjałoby właściwej atmosferze w miejscu pracy. Dlatego Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 16 sierpnia 1999 r. [...] w uwzględnieniu apelacji powódki zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i przywrócił powódkę do pracy oraz oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami i dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu pracy w sposób zgodny z zasadami wykładni funkcjonalnej. Tryb rozstrzygnięcia sporów na tle rozwiązania stosunków pracy nie został uregulowany w Karcie Nauczyciela. Zatem w tym zakresie ma zastosowanie art. 45 i inne KP. Badanie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela musi obejmować rzetelność wystawianej oceny negatywnej, stanowiącej podstawę do rozwiązania stosunku pracy. W przeciwnym razie, przyznanie nauczycielowi prawa do rozpoznania sprawy zasadności wypowiedzenia z nim umowy o pracę przed sądem pracy byłoby ograniczone tylko do badania przesłanek formalnych, a więc czy został wyczer-

pany tryb oceniania pracy nauczyciela przewidziany w art. 6a Karty Nauczyciela. Stanowiłoby to niedopuszczalne ograniczenie jednego z praw człowieka, tj. prawa do rozpoznania sprawy przez niezawisły sąd i jednocześnie ograniczenie uprawnień tego sądu. Takiemu pojmowaniu autonomii w regulacji stosunku pracy nauczycieli akademickich sprzeciwił się Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 28 kwietnia 1997 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, pogląd ten można odnieść również do stosunków pracy nauczycieli objętych Kartą Nauczyciela. Sąd Okręgowy uznał za nietrafne zarzuty pozwanego co do nieprawidłowości ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji. Sąd ten przeprowadził bardzo szerokie postępowanie dowodowe i dokonał niezwykle wnikliwej i zgodnej z zasadami logiki oceny. Sąd Okręgowy podzielił zarówno te ustalenia jak i ich prawną ocenę. Za chybiony uznał zarzut apelacji pozwanego, co do braku określenia częstotliwości przeprowadzenia ocen pracy nauczycieli. Art. 6a ust. 1 Karty Nauczyciela wyraźnie stanowi, iż drugiej oceny pracy nauczyciela, który uzyskał pierwszą ocenę co najmniej wyróżniającą, dokonuje się pod koniec trzeciego roku pracy, a jeśli nie dokonano oceny w tych okresach, nauczyciel ma prawo wystąpić do dyrektora pracy o dokonanie oceny w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od daty zgłoszenia wniosku. Wobec braku dochowania tych terminów oceny pracy nauczyciela, uprawniony jest pogląd, że to właśnie powstały po ocenach prac maturalnych w roku szkolnym 1996/97 konflikt między powódką, jej koleżankami i dyrektorem szkoły był przyczyną podjęcia działań przez dyrektora, które doprowadziły do wydania negatywnej oceny pracy powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowe jest w tym zakresie rozumowanie Sądu pierwszej instancji, iż wydanie tak doniosłej w skutkach opinii o pracowniku czyni koniecznym uwzględnienie w opinii całego okresu pracy, jaki upłynął od poprzedniej oceny. Sąd Okręgowy dostrzegł również uchybienie po stronie pozwanego polegające na tym, że wypowiedzenie było przedwczesne, gdyż nastąpiło przed rozpoznaniem odwołania powódki od opinii dyrektora. Dlatego Sąd oddalił apelację strony pozwanej. Za zasadną uznał natomiast apelację powódki. Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał ustaleń faktycznych i wyciągnął z nich słuszne wnioski, co do sprzecznego z przepisami Kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji, uznając naruszenie art. 45 § 1 KP, zastosował art. 45 § 2 KP, oceniając, iż uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy nie jest celowe i orzekł o odszkodowaniu. Orzeczenie to nie uwzględnia specyfiki pracy nauczyciela i jego sytuacji prawnej oraz faktycznej po otrzymaniu oceny negatywnej. Sąd pierwszej instancji słusznie zauważył, iż przyczyną nieprzywrócenia po-

wódki do pracy nie jest zatrudnienie innego nauczyciela na jej miejsce. Jednakże przewidując, iż to przywrócenie ożywiłoby konflikt w szkole, pośrednio usankcjonował sytuację, w której powódka może nie skorzystać z wygranego przez siebie procesu. Ogólnie znana jest trudna sytuacja na rynku pracy nauczycieli, w tym szczególnie nauczycieli języka polskiego. Należy przy tym mieć na uwadze, iż Sąd Rejonowy w swym wyroku nie zmienił negatywnej oceny pracy wystawionej powódce, co w praktyce będzie oznaczało odmowę jej zatrudnienia w każdej następnej placówce szkolnej.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i zastosowanie art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 w związku z art. 6a ust. 1 Karty Nauczyciela, przez przyjęcie, że mocą orzeczenia sądowego w oparciu o art. 45 KP powódka posiadająca negatywną ocenę pracy może być przywrócona do pracy, wbrew oczywistym postanowieniom art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła, że powódka uzyskała negatywną ocenę pracy i była to przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę, w oparciu o art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela. Zdaniem pozwanego, błędne jest założenie Sądów obu instancji, że ostateczna negatywna ocena pracy nauczyciela, uzyskana w trybie i na zasadach określonych Kartą Nauczyciela, stanowiąca przesłankę zwolnienia z pracy, może być ponownie badana i zakwestionowana w procesie o przywrócenie do pracy. Przywrócenie do pracy jest zdaniem strony pozwanej sprzeczne z art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, które obligowały pozwanego do rozwiązania z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany konsekwentnie podtrzymuje swoje stanowisko, że uzyskana w trybie i na zasadach Karty Nauczyciela, negatywna ocena pracy powódki jest ostateczna, zatem nie podlega kontroli i weryfikacji w postępowaniu sądowym. Powódka, miała możliwość przytoczenia przed organem rozpatrującym jej odwołanie od decyzji dyrektora wszelkich merytorycznych argumentów na swoją obronę i możliwość tę wykorzystała. Zatem został wyczerpany tryb, w którym ocena pracy nauczyciela może być zakwestionowana. Organ rozpatrujący odwołanie powódki od wystawionej przez dyrektora pozwanego oceny, dysponował znacznie szerszym materiałem dowodowym niż Sąd, a także biegły powołany w sprawie. Zastrzeżenia zgłaszane przez pozwanego co do wyboru przez Sąd placówki naukowej oceniającej powódkę nie zostały przez Sąd pierwszej instancji uwzględnione. W rezultacie powódkę oceniała placówka, której jest absolwentką,

Oprócz kwestii wyboru placówki, pozwany zgłaszał wiele zastrzeżeń natury merytorycznej do opinii biegłego, które dotyczyły między innymi zakresu materiału będącego do jego dyspozycji. Stanowisko Sądów obu instancji w kwestii dopuszczalności stosowania co do zasadności wystawionej nauczycielowi oceny i zwolnienia z pracy, art. 45 KP jest nieprawidłowe, wobec określenia trybu i przesłanek zwolnienia Kartą Nauczyciela. Zdaniem pozwanego, Karta Nauczyciela stanowi w tym zakresie *lex specialis*, zatem tylko kwestie nie uregulowane jej postanowieniami mogą uzasadniać odesłanie do odpowiednich uregulowań dotyczących ogółu pracowników. Zdaniem strony pozwanej, Sąd Okręgowy przywracając powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach bezpodstawnie uznał, że pozwany przecenia siłę istniejącego w szkole konfliktu, że po dwóch latach od zdarzenia negatywne emocje wygasły w trakcie procesu sądowego oraz że nic nie stoi na przeszkodzie, aby powódka kontynuowała zatrudnienie. Zdaniem pozwanego, takie założenie Sądu Okręgowego nie uwzględnia realiów i dotychczasowych negatywnych doświadczeń w zakresie rozstrzygania konfliktów z udziałem powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W postępowaniu kasacyjnym obowiązuje zasada związania Sądu Najwyższego granicami kasacji wyznaczonymi przez wskazanie naruszenia konkretnych przepisów prawa (art. 393¹¹ KPC). Dlatego ta część argumentacji uzasadnienia kasacji, która dotyczyła ustaleń Sądów (prawidłowości przeprowadzenia dowodów, zwłaszcza z opinii biegłego) oraz swobodnej oceny dowodów co do rzetelności opinii o pracy powódki, nie mogła być rozważana, gdyż nie została poparta adekwatnym zarzutem naruszenia przepisów prawa procesowego. Dotyczy to również prawidłowości ocen co do celowości przywrócenia powódki do pracy, gdyż nie wskazano jako podstawy kasacji naruszenia art. 45 § 2 KP. Zawarta w uzasadnieniu kasacji sugestia naruszenia art. 45 KP w aspekcie jego błędnego zastosowania, mimo że kwestie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem są uregulowane w Kartce Nauczyciela, nie jest zasadna, gdyż Sąd drugiej instancji stosował ten przepis w zakresie roszczeń, a nie w aspekcie przesłanek rozwiązania stosunku pracy.

Istota zarzutów kasacji sprowadzała się do zakwestionowania możliwości dokonywania przez sąd pracy analizy rzetelności i prawidłowości ocen nauczyciela, jeżeli został wyczerpany tryb określony w ustawie szczególnej. Zgodnie z art. 23 ust. 1

pkt 5 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a. Ten ostatni przepis określa zasady oceniania nauczycieli oraz tryb odwoływania się od ocen negatywnych. Przepisy te stosuje się do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony (art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela). Powstaje więc problem, który został podniesiony w kasacji poprzez postawienie zarzutu naruszenia tych przepisów, a sprowadzający się do tezy, że jeżeli nauczyciel wykorzystał tryb określony w Karcie Nauczyciela co do odwołania się od negatywnych ocen jego pracy, to rzetelność (zasadność) tych ocen nie może być kwestionowana w postępowaniu przed sądem pracy (nie podlega jego ocenie). Taka wykładnia nie może być uznana za prawidłową. Już we wskazanym przez Sądy obu instancji wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 116/97 (OSNAPiUS 1998 r. nr 5, poz. 148) Sąd Najwyższy uznał, że prawidłowość (rzetelność) negatywnej oceny mianowanego nauczyciela akademickiego (art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu tego orzeczenia stwierdzono, że przesłanką rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim na podstawie art. 94 ust. 1 pkt 2 ustawy o szkolnictwie wyższym jest nie tylko otrzymanie dwóch negatywnych ocen, lecz również prawidłowość tych ocen. Innymi słowy rzetelność ocen, o których mowa we wskazanym przepisie, podlega ocenie sądu. Ocena ta jest dopuszczalna nawet wówczas, gdy pracownik nie skorzystał z możliwości odwołania się w ramach postępowania wewnątrzuczelnianego. Szkoły wyższe korzystają ze znacznej swobody (zwanej też autonomią) w zakresie swego funkcjonowania (patrz art. 2 ustawy o szkolnictwie wyższym). Swoboda ta nie może być jednakże rozumiana w ten sposób, by uprawniała do arbitralnych, nie podlegających kontroli sądowej poczynań wobec własnych pracowników. Oznaczałoby to naruszenie jednego z podstawowych praw człowieka - prawa do sądu (do rozpoznania sprawy przez niezawisły sąd). Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego charakteryzuje się znaczną stabilnością. Nie można zakładać, że zasadność rozwiązania tego stosunku miałyby być wyłączone wbrew regułom stosowanym wobec innych pracowników, których stosunki pracy z woli ustawodawcy są mniej ustabilizowane. Ze względu na podobne regulacje występujące w Karcie Nauczyciela ten rodzaj wykładni należy odpowiednio stosować także do nauczycieli mianowanych, a także za-

trudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, których stosunek pracy również korzysta ze wzmożonej ochrony przed rozwiązaniem. Wprost stwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 500/98 (OSNAPiUS 2000 r. nr 3, poz. 106), przyjmując, że prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela mianowanego (art. 6a w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 Karta Nauczyciela podlega kontroli sądu pracy rozpatrującego powództwo o przywrócenie do pracy. Podzielając tę wykładnię można jedynie dodać, że w postępowaniu cywilnym obowiązuje zasada samodzielnej oceny przez sąd przesłanek zastosowania prawa materialnego. Jest ona ograniczona tylko przez art. 11 KPC, z którego wynika, że sąd w postępowaniu cywilnym jest związany prawomocnym wyrokiem skazującym co do popełnienia przestępstwa. Przyjmuje się także ograniczenie kognicji sądu w postępowaniu cywilnym, co do skutków prawokształtujących, ostatecznych decyzji administracyjnych. W tym jednakże zakresie należy stwierdzić, że czynności pracodawcy (innych organów) 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, które są znane prawu pracy. Można tu wskazać procedury zmierzające do wymierzenia kary porządkowej. W ogóle zawsze pracodawca, jeżeli zamierza rozwiązać umowę o pracę, to w wewnętrznych postępowaniach (najczęściej niesformalizowanych) musi ustalić przesłanki swojej czynności. Zawsze takie wewnętrzne procedury pracodawcy podlegają ocenie sądu pracy z punktu widzenia prawidłowości dojścia do wniosku, że występują przesłanki rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego nie ma żadnych podstaw do kwestionowania możliwości oceny przez sądy pracy, pod kątem zaistnienia przesłanek rozwiązania stosunku pracy, zasadności merytorycznej oceny nauczyciela, bez względu na zgodne z prawem zastosowanie zasad postępowania. W istocie bowiem przesłanką tego rozwiązania nie jest formalne uzyskanie negatywnych ocen, lecz prawidłowe i rzetelne uznanie, że nauczyciel powinien być negatywnie oceniony.

Z tych względów kasacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====