



Sygn. akt II PK 17/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)  
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)  
SSA Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa E. K.  
przeciwko Rodzinnemu Ośrodkowi Diagnostyczno - Konsultacyjnemu w K.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2014 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.  
z dnia 23 września 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 23 maja 2013 r. oddalił powództwo E. K. w sprawie o przywrócenie do pracy u strony pozwanej - Rodzinnym Ośrodkiem Diagnostyczno-Konsultacyjnym w K.

Rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym: Powódka E. K. była zatrudniona w Rodzinnym Ośrodku Diagnostyczno-Konsultacyjnym w B., ostatnio na podstawie mianowania na stanowisku pedagoga. W okresie od 26 kwietnia 2010 r. do 25 kwietnia 2011 r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia. W dniu 20 grudnia 2011 r. przedstawiono powódce negatywną ocenę pracy. Pismem z dnia 20 lutego 2012 r. strona pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 23. ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 191), podając jako przyczynę wypowiedzenia uzyskanie negatywnej oceny pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo E. K. nie zasługiwało na uwzględnienie, wskazując, że zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy dał dostateczne podstawy do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z prawem zarówno pod względem formalnym, jak i też z przyczyn merytorycznych. Skonstatował, że do rozwiązania stosunku pracy wystarczy tylko jedna ocena negatywna pracy nauczyciela. W przypadku zaś powódki za zasadnością negatywnej oceny przemawia oddalenie odwołania od niej przez zespół oceniający powołany przez Ministra Sprawiedliwości.

Sąd Okręgowy w Ś., w wyniku apelacji powódki, wyrokiem z dnia 23 września 2013 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że przywrócił ją do pracy w pozwanym Rodzinnym Ośrodku Diagnostyczno-Konsultacyjnym w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu Sąd podkreślił, że dla oceny powódki jako nauczyciela wymagane są wiadomości specjalne związane z charakterem zatrudnienia powódki na stanowisku pedagoga. Tylko opinia biegłego lub instytutu naukowego pozwoliłaby na jednoznaczne ustalenie okoliczności związanych z obiektywnością i rzetelnością negatywnej oceny jej pracy. Jednocześnie stwierdził, że argument powyższy mógłby jednak uzasadniać co najwyżej uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Dalej Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że przy wypowiedzaniu powódce umowy o pracę doszło do naruszenia przepisów. Wskazując na treść art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, zauważył, że kartę oceny pracy wręczono powódce 20

grudnia 2011 r. i w świetle powyższego przepisu dopuszczalne było rozwiązanie z nią umowy o pracę najdalej z dniem 31 marca 2012 r. Tymczasem strona pozwana wypowiedzenie umowy o pracę doręczyła powódce dopiero 20 lutego 2012 r., ze skutkiem na koniec maja 2012 r. Kategorie wyznaczenie terminu rozwiązania stosunku pracy przez ustawodawcę w art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela związane jest niewątpliwie z ochroną ocenianego nauczyciela, który bez powyższego zastrzeżenia pracowałby w niepewności, kiedy i czy w ogóle pracodawca skorzysta ze swojego uprawnienia. Zdaniem Sądu, brak jest także podstaw, aby oczekiwać na „prawomocność” oceny, bowiem karta oceny nauczyciela nie jest decyzją administracyjną, a aktem wewnątrzzakładowym. Niezależnie od tego stanowiska, ocena pracy powódki została utrzymana jeszcze w styczniu 2012 r., a zatem rozwiązanie umowy o pracę mogło mieć miejsce najdalej z końcem kwietnia 2012 r. Sąd zaznaczył, że stwierdzona wadliwość wypowiedzenia nie dotyczy okoliczności objętej dyspozycją art. 49 k.p. Pracodawca zastosował bowiem prawidłowy okres wypowiedzenia, a jedynie dokonał go po przewidzianym prawem terminie.

Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że również postępowanie pracodawcy związane z oceną pracy nauczyciela nie było całkowicie zgodne z art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela czy też z ówczesnie obowiązującym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych. Z § 6 wynika, że o terminie zapoznawania nauczyciela z projektem oceny pracy musi on być na tyle wcześniej powiadomiony, aby mógł skorzystać z uprawnienia do obecności przedstawiciela wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca ma obowiązek nie tylko doręczyć odpis projektu oceny, ale zapoznać z nim nauczyciela, tak aby już w trakcie tej rozmowy mógł on zgłosić swoje uwagi i zastrzeżenia. Późniejsze złożenie ich na piśmie jest tylko dodatkowym uprawnieniem (niewynikającym zresztą z ustawy, która wprost nakazuje wysłuchanie uwag i zastrzeżeń). Wadliwa jest zatem praktyka ograniczająca prawo nauczyciela tylko do uwag składanych na piśmie zwłaszcza, że można mieć wątpliwości co do rzeczywistego zapoznania się z nimi przez pracodawcę. „Jak

można bowiem wytłumaczyć nie uwzględnienie bezspornego faktu, że zarzut braku jakiegokolwiek skutecznej mediacji nie polegał na prawdzie. Z akt osobowych powódki wynika, że oryginał karty oceny jej pracy został przesłany do Ministerstwa Sprawiedliwości z dnia 30 grudnia 2011 r. Tymczasem § 6 ust. 3 cyt. rozporządzenia nakazuje oryginał karty oceny doręczyć nauczycielowi”.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu przepisów prawa materialnego: art. 6a ust. 9 pkt 1 i pkt 12 Karty Nauczyciela oraz § 7 ust. 1 i ust. 7 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. Nr 34, poz. 317) w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela oraz w związku z art. 45 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, co polegało na przyjęciu, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu może nastąpić wyłącznie po wręczeniu przez dyrektora szkoły (kierownika Rodzinnego Ośrodka Diagnostyczno-Konsultacyjnego) oceny negatywnej, podczas gdy z brzmienia art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela wynika, że oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy następuje w razie uzyskania negatywnej oceny pracy „dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela”, a więc z uwzględnieniem przewidzianego w tych przepisach trybu odwoławczego od otrzymanej oceny pracy; art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela, przez błędne zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że w sprawie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, podczas gdy rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło w trybie i na zasadach przewidzianych w Karcie Nauczyciela, w szczególności po umożliwieniu powódce skorzystania z przewidzianego przez ustawę trybu odwołania od ustalonej oceny pracy, a złożenie oświadczenia nastąpiło po weryfikacji oceny przez zespół oceniający, w przewidzianym przez ustawę trybie i na podstawie jej ostatecznej wersji oceny; art. 41 k.p., przez jego niezastosowanie w sprawie, podczas gdy nie

jest dopuszczalne złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach ochronnych w przepisie tym wskazanych.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez przyjęcie odmiennego rozstrzygnięcia niż Sąd Rejonowy w K., opartego na innej podstawie faktycznej i prawnej, bez poczynienia własnych, stanowczych ustaleń faktycznych, które uzasadniałyby zastosowaną podstawę prawną oraz zaniechanie wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia tychże ustaleń, a zatem przez niezgodne z prawem procesowym ustalenie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co doprowadziło do nieprawidłowego zastosowania przez Sąd Okręgowy prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkiej jej zarzuty mogą zostać uwzględnione. Nie można bowiem zgodzić się ze skarżącym, że do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela ma zastosowanie art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jak zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie odnoszą się do wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy

wypowiadania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy. Stanowisko to (o zupełności uregulowań dotyczących stosunku pracy z mianowania) zostało podtrzymane w późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2013 r., I PZP 1/13, LEX nr 1348188, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., I PK 3/12, LEX nr 1232774, w którym stwierdzono, że art. 39 k.p., dotyczący ochrony przedemerytalnej, nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem na podstawie przepisu art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela).

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. Natomiast w myśl ust. 2 pkt 5 tego artykułu w tym wypadku rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa

trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.”

W okresie, którego spór dotyczy, tryb dokonywania oceny pracy nauczycieli zatrudnionych w rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych określało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego. Przewidywało ono możliwość odwołania się przez nauczyciela od negatywnej oceny pracy dokonanej przez kierownika ośrodka do Ministra Sprawiedliwości (§ 7). W wyniku tego odwołania zapadało rozstrzygnięcie ostatecznie (§ 7 ust. 7 ) albo zmieniające, albo podtrzymujące ocenę (§ 7 ust. 4). Identyczne zresztą zasady obowiązują w aktualnym rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 26 września 2013 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich oraz rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniają (Dz.U. z 2013 r., poz. 1327).

Oczywiste jest, że uzyskanie przez nauczyciela mianowanego negatywnej oceny pracy ma doniosłe znaczenie prawne dla bytu jego stosunku pracy, bowiem w takim wypadku dyrektor jest obowiązany (a nie wyłącznie uprawniony) do jego rozwiązania. Zgodnie kategorycznym brzmieniem przepisu, w takim przypadku stosunek pracy „rozwiązuje się”, a nie „może zostać rozwiązany”. Dyrektor szkoły nie ma zatem swobody w podjęciu decyzji w tej kwestii i jest zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też ustawodawca przewidział w takim wypadku tryb odwoławczy, który umożliwia nauczycielowi obronę przed arbitralnymi czy dowolnymi ocenami jego pracy. Już z tego względu nieuprawione jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że obowiązek ten aktualizuje się po negatywnej ocenie pracy nauczyciela dokonanej przez dyrektora szkoły bez względu na wniesione od niej odwołanie. Negatywna ocena pracy nauczyciela to ocena dokonana w trybie i na zasadach wynikających z rozporządzenia wykonawczego, a więc taka, która stanowi ostateczny wynik określonego w nim postępowania

przeprowadzonego z zachowaniem przepisanych standardów. W przeciwnym razie uzyskaną ocenę nie można uznać ani za dokonaną w trybie art. 6a Karty Nauczyciela, ani za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 94 pkt 9 kp., pracodawca jest obowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Takie właśnie obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny zapewnia nauczycielowi tryb postępowania ujęty w formalne ramy rozporządzenia wykonawczego, łącznie z prawem odwołania się od oceny sporządzonej przez dyrektora szkoły. Wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu w trakcie trwającego postępowania dotyczącego oceny jego pracy w trybie określonym art. 6a Karty Nauczyciela (np. w otwartym terminie do wniesienia odwołania lub po wniesieniu odwołania, a przed ostatecznym jego rozstrzygnięciem) zawsze będzie prowadziło do wniosku, że jego przyczyna była nieuzasadniona, w tym nawet wtedy, gdy organ odwoławczy ocenę tę podtrzyma. Należy bowiem mieć na uwadze to, że przyczyna wypowiedzenia oceniana jest w kontekście jej zasadności na moment złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę i z tego punktu widzenia nie mają znaczenia okoliczności, które wystąpiły później.

W rezultacie więc „negatywna ocena pracy” w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela, może być utożsamiana z oceną dyrektora szkoły jedynie w przypadku, gdy nie została zakwestionowana przez nauczyciela w przewidzianym trybie. W przeciwnym razie oceną taką jest wynik postępowania odwoławczego (ocena uprawnionego organu odwoławczego).

Nie można zgodzić się z Sądem drugiej instancji, że art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela wyznacza „sztywny” termin złożenia oświadczenia woli przez dyrektora szkoły, tak aby jego skutek wystąpił najdalej z upływem trzeciego miesiąca po miesiącu, w którym nastąpiło „otrzymanie przez nauczyciela negatywnej oceny pracy”, co jest równoznaczne z zakazem wypowiedzenia stosunku pracy w innym, późniejszym terminie. Pogląd ten jest nie do zaakceptowania choćby dlatego, że wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Upływ terminu można zacząć „liczyć” po rozpoczęciu przez niego biegu, a



momentem tym nie jest otrzymanie negatywnej oceny, ale złożenie oświadczenia woli. Mając także na względzie to, że sporządzenie pisma wypowiedającego stosunek pracy niekoniecznie musi się pokrywać z doręczeniem go nauczycielowi, np. w przypadku doręczenia za pośrednictwem urzędu pocztowego, nie ma racjonalnej podstawy do przyjęcia, że ustawodawca wyznaczył tak krótki okres, w którym ta czynność prawna byłaby dozwolona (niespełna miesiąc, a w najbardziej drastycznym przypadku jeden dzień, gdyby nauczyciel otrzymał negatywną ocenę w przedostatnim dniu danego miesiąca). Z tego względu nie jest uprawnione ograniczenie interpretacji omawianego przepisu tylko do jego dosłownego brzmienia, bowiem wynik takiej wykładni nie jest racjonalny. W związku z tym przyjąć należy, że art. 23 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela dotyczy jedynie pośrednio terminu rozwiązania stosunku pracy w razie otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy, gwarantując trzymiesięczny okres wypowiedzenia (po otrzymaniu negatywnej oceny), nie wyznacza natomiast czasowych granic złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy.

Jeśli zaś chodzi o stanowisko Sądu drugiej instancji, że „postępowanie pracodawcy związane z oceną pracy nauczyciela nie było całkowicie zgodne z art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela”, co, jak należy rozumieć, potraktowane zostało także jako „naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę” (tutaj o wypowiedaniu stosunku pracy), to ocena ta została wyrażona przy braku jakichkolwiek ustaleń faktycznych co do przebiegu postępowania w sprawie oceny pracy powódki. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (wyrok z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97, OSNC 1997 nr 9, poz. 128; z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 27 czerwca 2013 r., II CSK 270/12, LEX nr 1360254 oraz postanowienie z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, Biuletyn Sądu Najwyższego - Izba Cywilna 2003 nr 12, s. 46). Dokonanie prawnej kwalifikacji stanu faktycznego jest bowiem niemożliwe, gdy nie zostały poczynione ustalenia faktyczne pozwalające na ocenę możliwości jego zastosowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002 r., IV CKN 1532/00, LEX nr 78323).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.