



Sygn. akt III PK 18/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

SSA Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa D. P.  
przeciwko Zespołowi Szkół Samochodowych w R.  
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 września 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w R.  
z dnia 24 października 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 24 października 2013 r. zmienił zaskarżony przez stronę pozwaną wyrok Sądu Rejonowego w R. z dnia 26 marca 2013 r. w ten sposób, że oddalił powództwo D. P. o przywrócenie do pracy w Zespole Szkół Samochodowych w R. na poprzednich warunkach.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka od 1985 r. była nauczycielem

matematyki, zatrudnionym od 1988 r. na podstawie mianowania. U strony pozwanej rozpoczęła pracę z dniem 1 września 1991 r. W 2002 r. nadano powódce stopień awansu nauczyciela dyplomowanego. Pismem z dnia 26 maja 2010 r. strona pozwana w związku ze zmianami organizacyjnymi (zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole) zaproponowała powódce od dnia 1 września 2010 r. ograniczenie zatrudnienia do średniorocznego wymiaru 13,84/18 godzin tygodniowo. Jednocześnie na podstawie porozumienia zawartego przez stronę pozwaną z Liceum Ogólnokształcącym w R. powódka uzupełniała etat w tej ostatniej szkole, pracując tam 6,26 godzin tygodniowo. Kolejnym pismem z dnia 23 maja 2011 r. pozwana, wskazując na dalsze zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, zaproponowała powódce od 1 września 2011 r. ograniczenie zatrudnienia do 9/18 godzin tygodniowo. W porozumieniu z dnia 31 sierpnia 2011 r. strona pozwana uzgodniła z dyrektorem Liceum Ogólnokształcącego, że powódka w roku szkolnym 2011/2012 nadal będzie uzupełniała etat w Liceum, pracując tam 6 godzin tygodniowo. Porozumienie obowiązywało do 31 sierpnia 2012 r.

W roku szkolnym 2010/2011 matematyki uczyły u strony pozwanej cztery nauczycielki: B. Ł. (tygodniowo 15 godzin matematyki, 4 godziny geografii i 1 godzina wychowawcza), L. W. (tygodniowo 21 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej), E. W. (tygodniowo 20 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej) oraz powódka (tygodniowo 12 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej). Łącznie godzin matematyki było 68 tygodniowo, co po ich uśrednieniu w roku szkolnym stanowiło 63,45 godzin tygodniowo. W pozwanej szkole uczyło się wówczas 896 uczniów w 34 oddziałach. W roku szkolnym 2011/2012 B. Ł. realizowała tygodniowo 14 godzin matematyki, 5 godzin geografii i 1 godzinę wychowawczą, L. W. – 20 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej, E. W. – 19 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej, a powódka – 14 godzin matematyki i 0,5 godziny wychowawczej. Wszystkich godzin matematyki było 67 tygodniowo, co po uśrednieniu w roku szkolnym stanowiło 62,17 godzin tygodniowo.

W dniu 20 kwietnia 2012 r. do zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego wpłynęło pismo strony pozwanej informujące o zamiarze rozwiązania stosunków pracy z czterema nauczycielami, w tym z powódką, z uwagi na zmiany

planu nauczania oraz zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin i uniemożliwiający tym samym zatrudnianie nauczycieli w pełnym wymiarze zajęć. Na posiedzeniu rady pedagogicznej, które odbyło się 26 kwietnia 2012 r., dyrektor strony pozwanej poinformował, że kryteriami branymi pod uwagę przy typowaniu nauczycieli do rozwiązania stosunków pracy będą: sposób nawiązania tego stosunku pracy, kwalifikacje, ocena pracy nauczyciela, długie nieobecności, nabycie uprawnień emerytalnych. Podczas tego posiedzenia został też odczytany projekt arkusza organizacyjnego, który rada pedagogiczna przegłosowała.

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 przewidziano 63 godziny matematyki tygodniowo, które strona pozwana proponowała przydzielić następująco: B. Ł. – 21 godzin, L. W. – 19 godzin (plus 1 godzinę wychowawczą), E. W. – 21 godzin (plus 0,5 godziny wychowawczej), M. P. – 2 godziny (plus 16 godzin informatyki). Do pozwanej szkoły uczęszczało wówczas 869 uczniów skupionych w 31 oddziałach.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 191) w związku ze zmianami organizacyjnymi – zmniejszeniem liczby godzin matematyki – uniemożliwiający dalsze jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2012 r.

W roku szkolnym 2012/2013 matematyki w pozwanej szkole uczyły: B. Ł. w wymiarze 21 godzin tygodniowo (po uśrednieniu w roku szkolnym – 19,53 godziny tygodniowo i 1,08 etatu), L. W. – 19 godzin tygodniowo (plus 1 godzina wychowawcza), tj. po uśrednieniu – 19,11 godzin tygodniowo i 1,06 etatu, E. W. – 21 godzin tygodniowo (plus 0,5 godziny wychowawczej), tj. po uśrednieniu – 19,29 godzin tygodniowo i 1,07 etatu oraz M. P. – 2 godzin tygodniowo (po uśrednieniu – 1,97 godzin tygodniowo). Oprócz matematyki M. P. miała przydzielone 16 godzin informatyki i 1 godzinę z wychowawcą, co łącznie dawało 19 godzin tygodniowo (po uśrednieniu – 18,95 godzin tygodniowo i 1,05 etatu).

Oceniając ten stan faktyczny, Sąd drugiej instancji wskazał, że trzy nauczycielki matematyki pracujące u strony pozwanej przekroczyły łącznie w roku

szkolnym 2012/2013 18 – godzinny wymiar zajęć matematyki o 5,43 godzin tygodniowo. M. P., która uczy informatyki, ale ma też kwalifikacje do nauczania matematyki, miała w tym roku szkolnym przyznane 2 godziny matematyki, co powodowało przekroczenie tygodniowego pensum o 0,97 uśrednionych godzin. Łącznie uśrednionych godzin ponadwymiarowych z matematyki było w tym okresie 6,40, co nie pozwalało na zatrudnienie powódki w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego wymiaru zajęć.

Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd Rejonowy, nie znalazł też podstaw do zakwestionowania wyboru powódki do rozwiązania z nią stosunku pracy. Wskazał, że o nietrafności takiego typowania nie może przesądzać wyłącznie ogólny staż pracy powódki, bowiem istniały też inne kryteria, którymi kierował się dyrektor strony pozwanej i które przedstawił radzie pedagogicznej. W szczególności niesłusznie Sąd pierwszej instancji zdyskredytował kryterium kwalifikacji poszczególnych nauczycieli. O ile bowiem powódka może nauczać wyłącznie matematyki, o tyle B. Ł. – także geografii, a L. W. – również technologii informacyjnych. Zdaniem Sądu odwoławczego, kryterium oceny nauczyciela z tego punktu widzenia, czy stwarza on większe gwarancje podołania pracy w pełnym wymiarze zajęć z uwagi na wykształcenie uprawniające do nauczania drugiego przedmiotu stanowi taki element wartościowania podejmowanych decyzji personalnych, który uwzględnia interes szkoły jako placówki mającej do spełnienia zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży. Nie bez znaczenia, według Sądu drugiej instancji, było też to, że E. W. i L. W. prowadziły dodatkowe zajęcia z matematyki w ramach unijnego projektu na podstawie umowy zawartej z Urzędem Miejskim w R., wobec czego rozwiązanie stosunku pracy z którąkolwiek z nich przed terminem zakończenia projektu mogłoby wiązać się z konsekwencjami finansowymi dla pozwanej szkoły za niezrealizowanie tego przedsięwzięcia. Sąd Okręgowy wskazał też na długi okres zatrudnienia każdej z nauczycielek w pozwanej szkole, identyczny stopień awansu zawodowego, taką samą podstawę nawiązania stosunku pracy (mianowanie), a także osiągnięcia każdej z nich w nauczaniu (średnia ocen z matematyki osiągnięta przez uczniów wszystkich klas powódki była najniższa w szkole), dochodząc do wniosku, że nie ma podstaw do zakwestionowania zastosowanych przez stronę pozwaną kryteriów doboru powódki

do zwolnienia, wobec czego rozwiązanie z nią stosunku pracy należy uznać za uzasadnione i nienaruszające przepisów prawa pracy.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja strony pozwanej była w całości bezzasadna;

2. art. 386 § 1 k.p.c., przez uwzględnienie w całości apelacji strony pozwanej pomimo jej oczywistej bezzasadności;

3. art. 30 § 4 k.p., przez niewłaściwe przyjęcie, że podana w wypowiedzeniu stosunku pracy przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista, podczas gdy w wypowiedzeniu określono jedynie ogólnie tę przyczynę, nie wskazując na czym miały te zmiany polegać, nie wskazano, o ile zmniejszono liczbę godzin, podczas gdy zmniejszono ją zaledwie o 0,7 godziny;

4. art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że wypowiedzenie powódce stosunku pracy nie jest sprzeczne z prawem, podczas gdy powódka wskazała w pozwie, iż jej zdaniem została wytypowana do zwolnienia ze względu na swój wiek, a które to kryterium doboru jest sprzeczne z przepisami prawa i wypowiedzenie z tego powodu winno być uznane za niedopuszczalne;

5. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że zmiany organizacyjne skutkowały potrzebą rozwiązania stosunku pracy z powódką, podczas gdy pozostali nauczyciele otrzymali godziny ponadwymiarowe, a od 2013 r. zatrudniono dwóch nowych nauczycieli.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw do uznania, że usprawiedliwione są zarzuty naruszenia art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. Przytoczone przepisy - jak wskazywał już na to Sąd Najwyższy - są adresowane do sądu drugiej instancji i przesądzają o tym, w

jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja jest zasadna, a jej nie uwzględnił, czego skarżąca nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c., jeżeli oddali apelację na podstawie oceny, że jest ona bezzasadna, niezależnie od twierdzenia strony, iż była zasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97, OSNP 1998 nr 20, poz. 602, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNP 2002 nr 1, poz. 13).

Skoro zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się chybione, Sąd Najwyższy był związany przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej ustaleniami faktycznymi przyjętymi przez Sąd Okręgowy (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Oznacza to bezpodstawność tych zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego, których zastosowanie było adekwatne do przyjętej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego wskazać należy, że w judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi

znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakimi zdarzeniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia). Biorąc to pod uwagę, podnieść należy, że w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy strona pozwana powołała się na zmiany organizacyjne – zmniejszenie liczby godzin matematyki – uniemożliwiające dalsze jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć. Przed złożeniem tego oświadczenia woli (pismo z dnia 30 kwietnia 2012 r.) odbyło się w pozwanej szkole posiedzenie rady pedagogicznej (26 kwietnia 2012 r.), na którym przedstawiono projekt arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny, wyszczególniający planowaną liczbę godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, w tym matematyki. Na tym samym posiedzeniu dyrektor strony pozwanej przedstawił kryteria, które miały być brane pod uwagę przy rozwiązywaniu z nauczycielami stosunków pracy w związku ze zmniejszeniem liczby godzin nauczania poszczególnych przedmiotów. Z tego wynika, że powódka nie mogła mieć wątpliwości ani co do tego, jakiemu zmniejszeniu w roku szkolnym 2012/2013 uległa liczba godzin matematyki, ani co do tego, jakimi kryteriami doboru nauczycieli do zwolnienia kierowała się strona pozwana, w związku z czym brak jest podstaw do stwierdzenia, że wskazanie przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy naruszało art. 30 § 4 k.p.

Nie ma też przesłanek do uznania, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przez jego niezastosowanie. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia wskazano wszystkie

kryteria doboru nauczycieli do rozwiązania stosunków pracy, odnosząc je do sytuacji powódki. Żadnym z tych kryteriów nie był wiek, a zatem to twierdzenie skarżącej (bliżej nierozwinięte) wykracza poza podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Stosowanie przepisów prawa materialnego polega na subsumowaniu faktów ustalonych w danej sprawie pod stan faktyczny abstrakcyjny wynikający z przepisów, Skoro zatem w niniejszej sprawie nie ustalono, ażeby kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia w ogóle miały charakter dyskryminujący (w tym ze względu na wiek), to w sposób oczywisty brak było podstaw do stosowania do takich ustaleń przepisów Kodeksu pracy zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela opiera się, między innymi, na kwestionowaniu tego, że zmniejszenie oddziałów w pozwanym Zespole Szkół wymuszało ograniczenie zatrudnienia przez wypowiedzenie stosunku pracy jednemu nauczycielowi matematyki, to jest powódce, i jednocześnie nie stanowiło przeszkody dla zatrudnienia „dwóch nowych nauczycieli” od 2013 r. Twierdzenie powódki o zatrudnieniu dwóch nowych nauczycieli (szerzej nierozwinięte) wykracza poza podstawę faktyczną rozstrzygnięcia (jest nową okolicznością, której nie rozważył Sąd Okręgowy), dlatego nie może być uwzględnione w postępowaniu kasacyjnym, niezależnie od tego, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło już w 2012 r., a nadto powódka nie twierdzi, że mieliby to być nauczyciele matematyki.

W myśl art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub



opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20.

Wszystko to oznacza, że uprzednie ograniczenie na podstawie art. 22 ust. 2 wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest warunkiem koniecznym rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak, mimo zaistnienia okoliczności wymienionych w tym przepisie, istnieje możliwość dalszego zatrudniania nauczyciela w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego go pensum oraz wyrazi on zgodę na ograniczenie zatrudnienia i jest zatrudniany przez szkołę w obniżonym wymiarze, to wypowiedzenie mu stosunku pracy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 może być uzasadnione takimi zmianami organizacyjnymi lub zmianami planu nauczania, które uniemożliwiają jego dalsze zatrudnianie w co najmniej połowie obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 r., I PK 194/12, niepublikowany). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09 (niepublikowanym), przydzielenie zajęć innym nauczycielom w ramach godzin ponadwymiarowych, które mogłyby uzupełnić obowiązkowe pensum nauczyciela zwalnianego z pracy, jeśli przyczyna takiej decyzji dyrektora nie jest uzasadniona szczególnie ważnymi przyczynami, może prowadzić do wniosku, że niemożność dalszego zatrudniania nauczyciela rzeczywiście nie występuje. Wbrew twierdzeniom skarżącej, taka sytuacja nie zaistniała jednak w rozpoznawanej sprawie. Bezsporne jest, że powódka ma kwalifikacje jedynie do nauczania matematyki. Z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, którymi Sąd Najwyższy jest związany, wynika zaś, że liczba uśrednionych godzin ponadwymiarowych matematyki przydzielonych nauczycielom w pozwanej szkole w roku szkolnym 2012/2013 wynosiła 6,40 tygodniowo, wobec czego nie była wystarczająca do zapewnienia powódce zatrudnienia w co najmniej połowie obowiązującego ją tygodniowego wymiaru zajęć (tj. co najmniej 9 godzin tygodniowo), a tym samym z tej przyczyny nie doszło do naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Wybór nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy - w razie spełnienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela - może być zakwestionowany

przez sąd jedynie w przypadku oceny, że był on dowolny lub dyskryminujący (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 52/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 34). Sąd Okręgowy uznał wybór powódki do zwolnienia (wypowiedzenia jej stosunku pracy) za prawidłowy, jako podyktowany obiektywnymi kryteriami, obejmującymi ocenę kwalifikacji, stażu pracy oraz zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych wszystkich nauczycieli matematyki zatrudnionych u strony pozwanej. Dokonując wyboru spośród wszystkich nauczycieli posiadających kwalifikacje do nauczania matematyki, strona pozwana brała pod uwagę w szczególności posiadane przez nich kwalifikacje, ocenę pracy, osiągnięcia w zakresie nauczanych przedmiotów. Analiza sytuacji nauczycieli zatrudnionych u strony pozwanej przy zastosowaniu tych kryteriów doprowadziła Sąd Okręgowy do przekonania, że pracodawca dokonał prawidłowej oceny uzasadniającej jego decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy właśnie powódce, porównując jej kwalifikacje oraz osiągnięcia zawodowe do kwalifikacji i osiągnięć zawodowych pozostałych nauczycieli matematyki. Taki sposób oceny nie może być uznany za dowolny czy dyskryminujący i nie został skutecznie podważony w skardze kasacyjnej. Obiektywnie dwie spośród pozostałych nauczycielek matematyki posiadały wyższe kwalifikacje od powódki, mogąc nauczać także innych przedmiotów, a dodatkowo jedna z nich z kolejną nauczycielką matematyki prowadziły dodatkowe zajęcia z tego przedmiotu w ramach unijnego projektu, co nie mogło pozostawać bez wpływu na ocenę zaangażowania w wykonywanie obowiązków (pomijając ewentualne negatywne konsekwencje zerwania w tym zakresie umowy z Urzędem Miejskim). Nie mogło też doprowadzić do oczekiwanego przez skarżącą skutku kwestionowanie w uzasadnieniu skargi kasacyjnej stanowiska Sądu drugiej instancji odnośnie do najniższej oceny powódki w zakresie osiągniętych przez nią efektów nauczania. Ustalenia co do średniej z ocen z matematyki osiągniętych przez uczniów wszystkich klas powódki w odniesieniu do takiej średniej uzyskanej przez uczniów pozostałych klas należą bowiem do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, która nie być podważana zarzutami naruszenia prawa materialnego.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna powódki opiera się na nieusprawiedliwionych podstawach, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).