

**Sygn. akt XP 197/15**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: L. Z., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 23.08.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. W.**

przeciwko: **(...) w T.**

o przywrócenie do pracy

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka T. W. pozwem z 26 lutego 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko (...) w T., wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Jako wartość przedmiotu sporu wskazała 31.764 zł.

Uzasadniając swoje żądania powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1993 r., na stanowisku nauczyciela matematyki ze stopniem awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. Jest również członkiem (...). W dniu 29 grudnia 2014 r. uzyskała negatywną ocenę pracy, od której złożyła odwołanie. Ocena została podtrzymana. Strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zamiar jej zwolnienia nie był jednak konsultowany z organizacją związkową.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia, powódka podniosła, że jest ona nieobiektywna i niesprawiedliwa, nie odnosi się od jej pracy i kryteriów oceny pracy pracowników pedagogicznych. Strona pozwana opisując jej nieprawdziwe zachowania, posługuje się kłamstwem i nie odnosi się do ściśle określonych kryteriów ocen.

Powódka zaprzeczyła, jakoby miała problemy z prawidłową realizacją programu dydaktyczno-wychowawczego. Abiturientów, których przygotowywała do matury w roku 2013/2014 było 37. Zdawalność egzaminu maturalnego na dzień 6 października wynosiła 27%. Średni wynik w województwie (...) wynosił 36,5%. W powiecie (...) średni

wynik matury był lepszy, co niewątpliwie było spowodowane faktem, że ilość godzin z matematyki wynosiło 3-4 godz. lekcyjne. Tym czasem u strony pozwanej są 2 godz. lekcyjne w tygodniu. Taki stan rzeczy nie jest jednak wynikiem nieprawidłowej pracy powódki. W ocenie powódki, niski poziom zdawalności matur jest spowodowany niską frekwencją, co zdaje się być problemem całej placówki. Za nietrafny powódka uznała zarzut uchylania się przez nią od prac w zespole przedmiotowym nauczycieli przedmiotów przyrodniczych. W 2014 r. odbyło się jedno spotkanie, a informacja o nim dotarła do niej już po spotkaniu. Powódka wskazała również, że nie unika ekcji otwartych. W roku szkolnym 2013/2014 zorganizowała dwie takie lekcje. Podczas jednej z tych lekcji, jedna z nauczycielek zaatakowała ją, bo wg. niej na tablicy narysowany był męski członek. Niczego podobnego nie było jednak na tablicy. Uczniowie narysowali rezultaty meczu matematycznego. Lekcja nie została omówiona z uwagi na zachowanie nauczycielki. Proponowała również zajęcia dodatkowe z matematyki w klasie II, lecz uczniowie nie byli nimi zainteresowani. Powódka zaprzeczyła, jakoby nie włączała się w organizację imprez i uroczystości w szkole. Przygotowała przemówienie na pożegnanie szkoły w czerwcu 2014 r. Nigdy również nie poświadczyla nieprawdy i nie odmawiała nikomu pomocy. Obecnie jest wychowawcą klasy i prowadzi spotkania z rodzicami oraz kontaktuje się telefonicznie, jeżeli ktoś wcześniej zadeklarował taką formę. Corocznie w grudniu zbiera żywność dla ubogich rodziców, jednak w 2013 r. dyrektor zabronił jej, ponieważ nie zgłosiła się do „Szlachetnej paczki”. W listopadzie 2012 r. zorganizowała wyjazd do domu dziecka, gdzie ofiarowano zebrane wcześniej książki, przybory szkolne i upominki. Powódka zaprzeczyła, jakoby zdarzało się jej spóźniać na zajęcia. Dwukrotnie podejmowała cykl zajęć edukacyjnych z matematyki w bibliotece w T. dla dzieci szkolnych. Powódka podkreśliła, że cały czas się dokszałca, odbyła kurs i zdała egzamin na egzaminatora maturalnego matematyki, czynnie uczestniczy w różnych szkoleniach (k. 2-8).

Odpowiadając na pozew strona pozwana (...) w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że nie była zobowiązana do konsultowania z organizacją związkową zamiaru zwolnienia powódki, gdyż zgodnie z Kartą Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy. Ma to doniosłe znaczenie, albowiem w takim przypadku dyrektor szkoły jest zobligowany do rozwiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do zarzutów powódki związanych z prawidłowością i rzetelnością negatywnej oceny jej pracy, strona pozwana zarzuciła, że powódka ma problemy z prawidłową realizacją programu dydaktyczno-wychowawczego co objawia się niewielką efektywnością pracy mierzoną wynikami egzaminów maturalnych z matematyki. Nie jest prawdą jakoby na owe wyniki miała wpływ niska liczba godzin matematyki, czy też frekwencja uczniów, gdyż nie odbiegają one od średniej innych szkół.

W dokumentacji zespołu nauczycieli przedmiotów przyrodniczych nie ma ewaluacji matur z matematyki, w tym także matur próbnych, z uwagi na to, że powódka nigdy ich nie dostarczyła. Natomiast opisany przez powódkę przypadek zbyt późnego powiadomienia jej o pracach zespołu nie ma żadnego wpływu na fakt uchylania się od prac w zespole.

Lekcje otwarte były przeprowadzane w sposób chaotyczny. Powódka nie robiła nic, aby zachęcać uczniów do uczestniczenia w dodatkowych zajęciach z matematyki. Uczniowie, którzy ponoć nie byli zainteresowani zajęciami z powódką, chętnie uczestniczyli w zajęciach organizowanych przez innego nauczyciela.

Powódka nie podejmowała również żadnych działań w zakresie promocji szkoły. Powołany przez nią cykl zajęć edukacyjnych z matematyki w bibliotece w T. nie miał nic wspólnego z promocją szkoły.

Jedną z przyczyn negatywnej oceny było także poświadczanie nieprawdy w dokumentacji szkoły. W treści elektronicznego dziennika lekcyjnego, zmieniła zatwierdzoną uchwałą Rady Pedagogicznej, ocenę z matematyki jednego z uczniów (z niedostatecznej na dopuszczającą).

Negatywna ocena była również wynikiem jej braku współpracy z innymi nauczycielami, w szczególności wywoływaniem konfliktów, brakiem koleżeńskiej postawy, jak również relacjami z uczniami i ich rodzicami (k. 26-v. 31).

Na rozprawie 17 lipca 2015 r. powódka wskazała, że domaga się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Na rozprawie 23 sierpnia 2017 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o zasądzenie kosztów.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

Powódka T. W. została zatrudniona w (...) w T. od 1 września 1993 r., początkowo na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie mianowania.

Powódka nauczała matematyki. Posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Z dniem 1 września 2011 r. dyrektorem szkoły został A. F..

### ***Dowody:***

Okoliczności bezsporne.

Strona pozwana jest małą placówką, jej nauczyciele i uczniowie dobrze się znają.

Uczniowie niechętnie uczęszczali na zajęcia powódki. Skarżyli się, że powódka prowadzi zajęcia w sposób niezrozumiały, nieefektywny, nie tłumaczy niezrozumiałych dla nich zagadnień. O wytłumaczenie zadań często prosili innego nauczycielka matematyki. Wielokrotnie przychodzili do pedagoga szkolnego skarżąc się na sposób prowadzenia przez powódkę lekcji. Uczniowie skarżyli się również, że na lekcjach matematyki u powódki często są zmieniane zasady. Nauczyciel M. K. musiała przejąć klasę powódki z uwagi na konflikt. Nawet podczas lekcji religii uczniowie zgłaszali problemy z matematyką. Podczas Rady Pedagogicznej powódka była proszona, aby jaśniej tłumaczyć zagadnienia uczniom.

W trakcie spotkań z nauczycielami, rodzice pytali o możliwość zmiany nauczyciela i skarżyli się, że muszą płacić za korepetycje, bo dzieci nie rozumieją tego co powódka do nich mówi, jak tłumaczy.

Wyniki maturalne uzyskiwane przez uczniów uczonych przez powódkę odbiegały od średniej – były od niej niższe. Najwyższe wyniki matur osiągnięto w ostatnim roku pracy powódki. Przez ostatnie miesiące to nie powódka przygotowywała tych uczniów do matury.

Powódka nie uzupełniała na bieżąco obecności uczniów w dzienniku elektronicznym. Nie angażowała się w pracę szkoły. Nie podejmowała działań promujących szkołę, polegających na zachęcaniu uczniów gimnazjów, by zasilili szereg uczniów strony pozwanej. Często wychodziła w trakcie rad pedagogicznych kiedy omawiane były różne uwagi, pomysły, kwestie zgłaszane przez nauczycieli. Będąc członkiem zespołu przyrodniczego nie angażowała się w pełni w pracę zespołu.

Powódka nie wykazywała chęci współpracy, a jej komunikacja z innymi nauczycielami była zaburzona, panowały trudne relacje. Powódka nie integrowała się z innymi nauczycielami. Jej współpraca z dyrektorem nie układała się, powódka potrafiła odwrócić się i wyjść, kiedy dyrektor mówił coś do nauczycieli w pokoju nauczycielskim.

W jednej z klas w Dniu Kobiet dziewczęta dostały od chłopców drobne prezenty. Powódka zrobiła wówczas niezapowiedziany sprawdzian, wyłącznie dla dziewcząt. Po skardze uczennic powódka została zobligowana przez dyrektora do pominięcia wyników tego sprawdzianu i o tym, że takie postępowanie nosi znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.

Powódka zmieniła jednemu z uczniów w klasie maturalnej ocenę, która była już zatwierdzona uchwałą przez Radę Pedagogiczną. Po interwencji powódka przywróciła poprzednią ocenę. Dyrektor pozwanej poinformował organa

ścigania o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa poświadczenia nieprawdy. W wyniku postępowania nie stwierdzono wypełnienia przez powódkę znamion czynu zabronionego – poświadczenia nieprawdy.

Powódka wielokrotnie spóźniała się na lekcje. Nie było to na bieżąco odnotowywane, ale zaobserwowała to m.in. B. Z..

Rada Pedagogiczna zwróciła się we wrześniu 2014 r. do Naczelnika Wydziału (...), (...) Starostwa Powiatowego w O. o wsparcie w związku z działaniami powódki.

Prezydium Rady Rodziców negatywnie zaopiniowało pracę powódki w listopadzie 2014 r. i wyraziło zaniepokojenie sytuacją panującą na jej lekcjach.

Powódka wystąpiła z pozwem o ochronę dóbr osobistych przeciwko dyrektorowi strony pozwanej w związku z treścią jej oceny pracy. Powództwo zostało prawomocnie oddalone.

Czworo uczniów złożyło swoje podpisy na piśmie do Starostwa w sprawie powódki za swoich rodziców. Powódka zgłosiła to do Prokuratury. W wyrokach uczniowie zostali uznani za winnych zarzucanych im czynów.

W związku z licznymi postępowaniami, zarówno inicjowanymi przez powódkę, jak i dotyczącymi powódki, dyrektor strony pozwanej w roku szkolnym 2016/2017 ok. 20 razy był wzywany do stawiennictwa w różnych sądach.

### **Dowody:**

Zeznania świadka B. Z. złożone na rozprawie 02.10.2015 r.,

Zeznania świadka E. Ś. złożone na rozprawie 02.10.2015 r.,

Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie 02.10.2015 r.,

Zeznania świadka J. C. złożone na rozprawie 04.04.2016 r.,

Zeznania świadka A. P. złożone na rozprawie 04.04.2016 r.,

Częściowo wyjaśnienia powódki T. W. złożone na rozprawach 04.04.2016 r., 15.06.2016 r. oraz 17.10.2016 r.,

Wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej A. F. złożone na rozprawach 17.10.2016 r. oraz 28.04.2017 r.,

Z. egzaminów – karta 49-51, 224-250,

Opinia k. 219

Plany nauczania – karta 52-71,

Kserokopie pism nauczycieli – karta 72-74, 77,

Kserokopie dzienników zajęć pozalekcyjnych – karta 79-99,

Załącznik do arkuszy organizacyjnych – karta 256-259,

Kserokopia raportu z ewaluacji wewnętrznej - karta 308-313,

Dokumentacja związana z oceną okresową powódki – plik w aktach sprawy, a nadto akta osobowe powódki (czerwona teczka).

Pismem z 26 września 2014 r. Rada Rodziców przy (...) w T. zwróciła się do dyrektora szkoły z wnioskiem o dokonanie oceny pracy powódki. Wniosek uzasadniono tym, że w ocenie rodziców zachowanie powódki uchybia godności nauczyciela, a przyjęta postawa zagraża skutecznemu procesowi nauczania.

W dniu 15 grudnia 2014 r., dyrektor szkoły sporządził projekt oceny pracy powódki, w którym dokonał negatywnej oceny jej pracy. Po zapoznaniu się projektem oceny, powódka złożyła do niego uwagi i zastrzeżenia, które częściowo zostały uwzględnione przez dyrektora szkoły w ocenie sporządzonej 29 grudnia 2014 r. Jednak końcowa ocena jej pracy pozostała niezmienną. Przy ocenie pracy powódki, dyrektor szkoły A. F. wziął pod uwagę okres jej zatrudnienia od 1 września 2011 r.

W ocenie pracy i jej uzasadnieniu wskazano, że powódka ma problemy z prawidłową realizacją programu dydaktyczno - wychowawczego, co objawia się niewielką efektywnością pracy mierzoną wynikami egzaminów maturalnych z matematyki. Wyniki uczniów z egzaminów maturalnych z matematyki pozostają w ujemnej korelacji z czasem przeznaczonym na przygotowanie tych uczniów do egzaminów zewnętrznych. Zdawalność egzaminu maturalnego z matematyki z uwzględnieniem wyników egzaminów poprawkowych w 2012 r. wyniosła 62,1% [w powiecie - 82,5%, w województwie (...) - 77,4%], w 2013 r.-zdawalność wyniosła 42,9% [w powiecie - 80,1%, w województwie (...) -75,8%] a w 2014 r, zdawalność wyniosła już tylko 27,0% [w powiecie - 70,6%, w województwie (...) - 67,9%], przy czym po sesji egzaminacyjnej majowej wskaźnik zdawalności wyniósł zaledwie 21,6%. Jednocześnie należy podkreślić, że wyniki egzaminów maturalnych z matematyki uczniów przygotowywanych przez powódkę znacznie odbiegają zarówno od wyników tych samych uczniów z innych przedmiotów maturalnych jak i od wyników egzaminów maturalnych z matematyki w pozostałych szkołach powiatu (...), wyników wojewódzkich, wyników krajowych w tym samym typie szkoły tzn. technikum. Podobna tendencja w zdawalności egzaminu daje się zaobserwować w zakresie próbnego egzaminu maturalnego z matematyki. Nierzetelnie, w sposób budzący wątpliwości, wypełnia powierzone przez dyrektora obowiązki. Uchyła się od prac w zespole przedmiotowym nauczycieli przedmiotów przyrodniczych. Unika lekcji otwartych. Nie organizuje i nie uczestniczy w działalności pozalekcyjnej szkoły. Uczniowie niechętnie uczęszczają na obowiązkowe i nieobowiązkowe zajęcia z matematyki. Podczas zajęć wielokrotnie dochodzi do kłótni uczniów z nauczycielem, wskutek czego pojawiają się uzasadnione skargi tych uczniów kierowane do dyrektora szkoły oraz prośby o interwencję kierowane do pedagoga szkolnego, zaś rozmowy osób prowadzących nadzór pedagogiczny z powódką nie przynoszą spodziewanych rezultatów w tym zakresie. W wielu analizowanych materiałach pojawiają się skargi uczniów i ich rodziców na niejasny i zawyły sposób komunikowania się powódki z uczniami oraz odmowa odpowiedzi na pytania uczniów związane z tematem lekcji podczas zajęć. Powódka nie potrafi zainteresować młodzieży swoim przedmiotem, nie prowadzi zajęć pozalekcyjnych z wyjątkiem tych, które wynikają z art. 42 Karty Nauczyciela. Nie widzi również potrzeby pracy pozalekcyjnej z uczniem słabym lub zdolnym. Nie uczestniczy w konkursach przedmiotowych czy olimpiadach przedmiotowych. Nie włącza się w organizację imprez i uroczystości szkolnych. Ma trudności z utrzymaniem dyscypliny na lekcji. Dokumentację szkolną prowadzi nieregularnie i nieprecyzyjnie a ponadto w dokumentacji przebiegu nauczania zdarzył się udokumentowany przypadek poświadczenia nieprawdy przez powódkę. Niechętnie pomaga innym nauczycielom, nie dzieli się z nimi doświadczeniem, nie jest koleżeńska, często wywołuje konflikty w gronie nauczycieli. Nie wykazuje należytej troski o właściwą współpracę z rodzicami uczniów. Nie potrafi budować pozytywnych relacji z uczniami i ich rodzicami. Swoją pracą i postawą powódka powoduje powtarzające się uzasadnione obawy rodziców o jakość nauczania i wychowania w szkole. Nie zwraca uwagi na problemy środowiskowe uczniów. Ma także problemy z punktualnością. Nie podejmuje żadnych działań w zakresie promocji szkoły ani nie współuczestniczy w działaniach wspierających promocję i rozwój szkoły. Nie wyciąga wniosków z popełnianych błędów, a najczęściej zaprzecza istnieniu tych błędów, przy czym jeśli te błędy ewentualnie pojawiają się to uważa, że nie są one efektem jej działań, a działań osób trzecich.

Pismem z dnia 10 stycznia 2015 r., powódka złożyła do Kuratorium Oświaty we W. odwołanie od otrzymanej oceny negatywnej. Po rozpatrzeniu odwołania w lutym 2015 r. Kuratorium podtrzymało ocenę dokonaną przez dyrektora szkoły.

Pismem z dnia 20 lutego 2015 r., wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała jej stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2015r.

Powódka jest członkiem Związku (...). Przed wypowiedzeniem powódce stosunku pracy strona pozwana nie konsultowała tego zamiaru ze związkami zawodowymi.

***Dowody:***

Okoliczności bezsporne.

Zarządzeniem dyrektora szkoły z 17 listopada 2014 r. została wprowadzona procedura oceny pracowników pedagogicznych.

***Dowody:***

Zarządzenie nr (...) z 17.11.2014 r. wraz z załącznikiem – karta 39-48.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 2.704,65 zł brutto (1.950,80 zł netto).

***Dowody:***

Zaświadczenie – karta 32.

**Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. Dz. U. z 2017, poz. 1189 ze zm.), który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało więc na celu ustalenie, czy strona pozwana rozwiązując stosunek pracy z powódką, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, a w niniejszym przypadku stosunku pracy na podstawie mianowania, jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 20 lutego 2015 r., przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy było otrzymanie przez nią negatywnej oceny pracy.

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. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje odpowiednio z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.

Artykuł 23 Karty Nauczyciela wskazuje okoliczności powodujące obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. Jednoznaczna redakcja tego przepisu nie pozostawia wątpliwości co do możliwości kontynuowania zatrudnienia nauczyciela, który otrzymał negatywną ocenę pracy. Zadaniem Sądu było zatem zbadanie czy w istocie były podstawy do wydania powódce negatywnej oceny pracy. Jak bowiem wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela stanowiącej przesłankę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 6a Karty Nauczyciela. To do Sądu ostatecznie należy ustalenie i ocena, czy wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 160/12; z 9 grudnia 1998 r. I PKN 500/98 – publ. portal orzeczeń SN).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby w procesie rozwiązywania z powódką stosunku pracy doszło do uchybień formalnych lub by wydana opinia była nierzetelna i nieprawidłowa. Ocenie dokonanej przez dyrektora szkoły nie można zarzucić tendencyjności, gdyż potwierdza ją szereg zgromadzonych w sprawie dowodów.

Ocena pracy powódki została przeprowadzona z zachowaniem odpowiednich wymogów i trybu przewidzianego w art. 6a Karty Nauczyciela. Postępowanie zostało wszczęte na wniosek Rady Rodziców z 26 września 2014 r., powódka została zapoznana z projektem oceny 19 grudnia 2014 r., do którego pismem z 24 grudnia 2014 r. wniosła uwagi i zastrzeżenia. Ocena została jednak utrzymana przez dyrektora szkoły, a powódka złożyła od niej odwołanie do Kuratorium Oświaty, którego kiluosobowy zespół utrzymał w mocy ocenę negatywną.

Oceny pracy powódki dokonano na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego. Zgodnie z § 2 ust. 6 rozporządzenia, kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonym w art. 6 Karty Nauczyciela i art. 4 ustawy o systemie oświaty, zadań statutowych szkoły oraz obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 Karty nauczyciela – ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego.

Dyrektor Szkoły dokonał oceny pracy powódki, uwzględniając w szczególności poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu Szkoły, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach. Podczas jej dokonywania wykorzystano informacje między innymi z analizy dokumentacji, notatek, wniosków, obserwacji.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zasadność negatywnej oceny pracy powódki. Licznie zgromadzona dokumentacja uzupełniona zeznaniami świadków jednoznacznie potwierdziła, że uczniowie niechętnie uczęszczali na zajęcia powódki, skarżyli się, że są one prowadzone w sposób niezrozumiały, nieefektywny, powódka nie tłumaczyła uczniom niezrozumiałych dla nich zagadnień. Uczniowie często zwracali się o pomoc w zrozumieniu danych zagadnień do innych nauczycieli matematyki. Często przychodzili również do pedagoga szkolnego, skarżąc się na sposób prowadzenia przez powódkę lekcji. Również rodzice skarżyli się na nieefektywność nauczania powódki. Wyniki maturalne uzyskiwane przez uczniów uczonych przez powódkę były niższe od średniej. Uczniowie skarżyli się również, że na lekcjach matematyki u powódki często są zmieniane zasady. Rodzice pytali o możliwość zmiany nauczyciela, skarżyli się, że muszą płacić za korepetycje. Podczas Rady Pedagogicznej powódka była proszona, aby jaśniej tłumaczyć zagadnienia uczniom. Nauczyciel M. K. musiała przejąć klasę powódki z uwagi na konflikt.

Zarzut powódki, że dyrektor strony pozwanej podawał sprzeczne dane co do zdawalności matur był nieuzasadniony, jak bowiem wiarygodnie wyjaśnił dyrektor pozwanej, korzystał z wyników dostępnych na stronie internetowej, które to wyniki zmieniają się w czasie z uwagi na sesję poprawkową.

Odnosząc się do zarzutu, że do wyników wliczone zostały wyniki uczniów, których powódka nie uczyła, wskazać należy, że strona pozwana przyznała, że wzięła pod uwagę wyniki całościowe, ponieważ to powódka była głównym

matematykiem w szkole, i uwzględnione mogły być również wyniki osób, które podeszły do matury ponownie, po jakimś czasie od zakończenia edukacji. Nie miało to jednak dużego wpływu na ostateczny wynik.

Zarzut powódki, że wyniki matur z matematyki po jej zwolnieniu (a za okres, w którym uczyła) były najlepsze w historii szkoły, nie mógł zostać uwzględniony, dotyczył bowiem okresu po dokonaniu oceny i wypowiedzenia, Sąd bada zaś prawidłowość wypowiedzenia na czas jego dokonania. Ponadto, jak wskazywał dyrektor strony pozwanej, na kilka miesięcy przed maturą przygotowaniem tych uczniów zajęli się inni nauczyciele.

Postępowanie dowodowe potwierdziło, że powódka wielokrotnie spóźniała się na lekcje. Nie było to na bieżąco odnotowywane, ale zaobserwowała ta nauczycielka, do której obowiązków należało pozostawanie w pokoju nauczycielskim do czasu wydania wszystkich dzienników.

Powódka nie uzupełniała na bieżąco obecności uczniów w dzienniku elektronicznym, nie angażowała się w pracę szkoły, nie podejmowała działań promujących szkołę, często wychodziła w trakcie rad pedagogicznych kiedy omawiane były różne uwagi, pomysły. Będąc członkiem zespołu przyrodniczego nie angażowała się w pełni w pracę zespołu.

Organizowane przez powódkę zajęcia w bibliotece publicznej w T. nie należały do działań promujących szkołę. Rzeczywista promocja polegała głównie na spotkaniach w gimnazjach z młodszymi uczniami, którzy mogliby w przyszłości kontynuować edukację u strony pozwanej, i polegała na zachęcaniu ich do wyboru tej właśnie szkoły. Takich spotkań było do kilkunastu rocznie (po 1-2 w okolicznych gimnazjach), powódka w nich nie uczestniczyła.

Powódka nie wykazywała chęci współpracy, a jej komunikacja z innymi nauczycielami była zaburzona, panowały złe relacje. Liczni nauczyciele w jednym z pism potwierdzili, że ich relacje z powódką są nieprawidłowe. Okoliczność, że jedna osoba bezpośrednio spytana przez powódkę o konflikt zaprzeczyła jego istnieniu nie podważa faktu, że i liczni nauczyciele, i liczni rodzice dawali wyraz swojemu niezadowoleniu ze współpracy z powódką w licznych pismach.

Rodzice uczniów napisali petycję o dokonanie oceny pracy powódki. Cztery podpisy zamiast rodziców złożyli pełnoletni uczniowie. Powódka zawiadomiła organy ścigania o popełnieniu przestępstwa. Postępowania karne potwierdziły, że uczniowie złożyli podpisy zamiast swoich rodziców, w wydanych wyrokach uczniowie zostali uznani za winnych zarzucanych im czynów. Okoliczność ta nie wpływa jednak zdaniem Sądu na wynik sprawy ani na prawidłowość dokonanej oceny pracy powódki.

Postępowanie dowodowe potwierdziło również, że w jednej z klas w Dniu Kobiet dziewczęta dostały od chłopców drobne prezenty. Powódka zrobiła wówczas niezapowiedziany sprawdzian, wyłącznie dla dziewcząt. Po skardze uczennic powódka została zobligowana przez dyrektora do pominięcia wyników tego sprawdzianu i o tym, że takie postępowanie nosi znamiona dyskryminacji ze względu na płeć.

Powódka zmieniła jednemu z uczniów ocenę, która była już zatwierdzona przez Radę Pedagogiczną. Po interwencji powódka przywróciła poprzednią ocenę. Dyrektor pozwanej poinformował organa ścigania o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa poświadczenia nieprawdy. W wyniku postępowania nie stwierdzono wypełnienia przez powódkę znamion czynu zabronionego – poświadczenia nieprawdy. Do samego zdarzenia jednak niewątpliwie doszło – powódka temu nie przeczyła. Zmiana zatwierdzonej przez Radę Pedagogiczną oceny przez nauczyciela jest niedopuszczalna.

Bezsporne było, że powódka wystąpiła z pozwem o ochronę dóbr osobistych przeciwko dyrektorowi strony pozwanej w związku z treścią jej oceny pracy. Powództwo zostało prawomocnie oddalone.

Odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego niepoinformowania reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym naruszenia normy art. 38 k.p. wskazać należy, iż pracodawca nie był do tego zobowiązany.



Karta Nauczyciela należy do tzw. pragmatyk służbowych. Natomiast Kodeks pracy w art. 5 stanowi, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Niezależnie od powyższej regulacji Kodeksowej, art. 91c Karty Nauczycieli mówi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Kwestie związaną ze stosunkiem pracy nauczyciela mianowanego Karta Nauczyciela reguluje w Rozdziale 4 zatytułowanym „Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy”. Analiza przepisów ustawy wskazuje, iż tryb zakończenia stosunku pracy nauczyciela mianowanego został uregulowany w sposób pełny i w tym zakresie nie przewiduje on postępowania konsultacyjnego ze związkami zawodowymi na zasadach określonych w art. 38 k.p. w przypadku zastosowania art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela.

Również z ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. 2015 r., poz. 1881. ze zm.), nie wynika taki obowiązek. Artykuł 30 § 2<sup>1</sup> powyższej ustawy, wskazuje wprawdzie, iż w sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, jednakże Karta Nauczyciela w żaden sposób nie nakłada wprost takiego obowiązku na pracodawcę w przypadku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w trybie art. 23. Natomiast z art. 38 k.p. wynika, iż ma on zastosowanie tylko do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i nie może być implementowany do innych trybów nawiązania stosunku pracy, w szczególności do zatrudnienia na podstawie mianowania.

Potwierdza to orzeczenie Sądu Najwyższego z 5 lutego 1998r. (I PKN 495/97 – publ. portal orzeczeń SN), w którym stwierdzono, że rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela pracodawca nie jest zobowiązany do przewidzianej w art. 38 k.p. konsultacji ze związkami zawodowymi.

Znamienne jest, że w związku z licznymi postępowaniami, zarówno inicjowanymi przez powódkę, jak i dotyczącymi powódki, dyrektor strony pozwanej w roku szkolnym 2016/2017 ok. 20 razy był wzywany do stawienia w różnych sądach. Okoliczność ta potwierdza skalę konfliktu i nabrzmiałych między stronami problemów, czyniąc ich dalszą ewentualną współpracę niecelową.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, dokumentacji z dokonanej oceny, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Przy czym przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd ograniczył się tylko do tych dokumentów, które obejmowały okres objęty oceną. Natomiast dokumenty z wcześniejszego okresu zatrudnienia powódki nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd oddalił dowód z opinii biegłego doradcy metodycznego, albowiem dowody z dokumentów, jak również zeznania świadków doprowadziły do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy. Nie było zatem potrzeby zasięgnięcia opinii biegłego z zakresu metodyki pracy nauczyciela – weryfikacja oceny pracy powódki dokonanej przez dyrektora i zespół powołany przez Kuratorium Oświaty należała do Sądu.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, które spójnie korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Świadców w większości będący nauczycielami pozwanej szkoły mieli możliwość bezpośredniego zaobserwowania określonych zdarzeń, czy zachowań powódki nie tylko w okresie jaki był brany pod uwagę przy ocenie jej pracy. W sposób spontaniczny przedstawiali w toku zeznań okoliczności stanowiące podstawę uzyskania przez powódkę oceny negatywnej. Nie ulega wątpliwości, że w pozwanej szkole panowała zła atmosfera, brak współpracy ze strony powódki zarówno z innymi nauczycielami, jak i rodzicami w zakresie rozwiązywania narastających konfliktów.

Mało przydatne okazały się zeznania świadka G. S.. Nie była bowiem pracownikiem szkoły, a okoliczność na które została powołana nie miały przełomowego znaczenia dla sprawy.

Za wiarygodne, Sąd uznał również zeznania dyrektora szkoły A. F., gdyż znajdowały swoje odzwierciedlenie zarówno w dowodach z dokumentów, jak i w zeznaniach świadków.

Zeznania powódki w ocenie Sądu, były wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Relacja powódki w dużej mierze była nacechowana jej subiektywnymi odczuciami co do zaistniałych faktów. Próbuąc odeprzeć zarzuty strony pozwanej powódka powoływała przykłady swojego postępowania, świadczące jej zdaniem o niesprawiedliwości oceny pracodawcy – wskazywała, że prowadziła lekcje otwarte, podawała przykłady swojego zaangażowania w promocję szkoły, powoływała się na okoliczność, że niektórzy nauczyciele na jej prośbę oświadczyli, że nie pozostawali z nią w konflikcie. Zeznania powódki cechował brak obiektywnego spojrzenia na całokształt zarzucanych jej nieprawidłowości. Jak trafnie zarzucił dyrektor strony pozwanej podczas przesłuchania, okoliczność, że powódka przeprowadziła jedną lub dwie lekcje otwarte lub wzięła udział w jakimś przedsięwzięciu nie zmienia faktu, że generalnie była osobą niezaangażowaną w życie szkoły i skonfliktowaną z jej dyrektorem oraz licznymi nauczycielami, uczniami i rodzicami.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadków zgłoszonych przez powódkę w piśmie z 27 lipca 2017 r., gdyż były one spóźnione, a okoliczności na które mieliby zeznawać świadkowie albo nie miały większego znaczenia, albo zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Reasumując stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do podważenia oceny pracy powódki dokonanej przez przełożonego i potwierdzonej przez powołany przez zespół profesjonalistów Kuratorium Oświaty. Zwolnienie powódki było obligatoryjną konsekwencją tej oceny i w świetle zgromadzonego materiału dowodowego należy je uznać za formalnie i merytorycznie prawidłowe.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Stronie pozwanej, która wygrała proces należał się zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 60,00 zł, na podstawie § 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 ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461). Określona stawka ma zastosowanie z uwagi na treść normy przejściowej, wyrażone w art. 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.