

Sygn. akt *XP 686/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **I. M.**

przeciwko G. w. M.

o uchylenie kary porządkowej

I. oddała powództwo;

II. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 686/12*

UZASADNIENIE

Pozwem z 10 lipca 2012 r. (k.2) powódka I. M. wniosła o uchylenie kary porządkowej upomnienia, nałożonej na nią w dniu 13 czerwca 2012 r. przez stronę pozwaną G. w. M.. Wskazała, że została ukarana za odmówienie wykonania polecenia dotyczącego bezpośrednio stanowiska pracy, tj. obowiązku nauczyciela i wychowawcy, oraz za nieobecność na dyżurze, stanowiącą naruszenie art. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem powódki pracodawca naruszył obowiązujące przepisy, gdyż nałożył karę bez wysłuchania powódki do końca, gdyż jej wyjaśnienia dotyczące nieobecności na dyżurze w dniu 6 czerwca 2012 r. zostały przerwane, a ponadto nie miała miejsca rozmowa dotycząca nieobecności na dyżurze w dniu 8 czerwca 2012 r. Ponadto pracodawca naruszył art. 109 § 2 kodeksu pracy [dalej: k.p.], gdyż nie wskazał poprawnie rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, którego powódka miała się dopuścić. Z powodu powyższych uchybień, a ponadto z uwagi na bezpodstawność nałożonej kary, w ocenie powódki kara powinna zostać uchylona.

W odpowiedzi na pozew (k.20-22) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że kara upomnienia została nałożona z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy. Powódka została wysłuchana, a o złożonym sprzeciwie powiadomiono reprezentującą ją organizację związkową, która w ustawowym terminie nie przedstawiła swego stanowiska. Strona pozwana podniosła, że w dniu 31 maja 2012 r. dyrektor szkoły zwróciła się do I. M. i J. P. o to, by do przygotowanej przez dyrektora tabeli wpisały wyniki z diagnoz przeprowadzonych w swoich klasach. Przekazała im posiadane przez siebie wyniki, a o brakujące zwróciła się do powódki. Strona pozwana podkreśliła, że powódka od kilku tygodni nie chciała wykonać polecenia przekazania brakujących wyników diagnoz. Wyniki te były niezbędne do przeprowadzenia przez dyrektora szkoły analizy wyników nauczania. Z uwagi na to, że gimnazjum od kilku lat osiąga słabe wyniki z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych na egzaminach

gimnazjalnych, obowiązkiem dyrektora i rady pedagogicznej jest poszukiwanie przyczyny takiego stanu rzeczy. Powódka wybierając program nauczania uzyskała zgodę dyrektora na nauczanie nim, a co za tym idzie na korzystanie z planu pracy przygotowanego przez wydawnictwo oraz programu badania wiedzy uczniów (diagnoz). Wobec tego dyrektor miał prawo prosić powódkę o wyniki diagnoz. Bezpodstawne jest twierdzenie, że są to jej osobiste diagnozy.

Na rozprawie w dniu 16 października 2012 r. (k.38) strona pozwana wskazała, że wskutek omyłki błędnie wskazano w karze upomnienia, że datą nieobecności na dyżurze był 8 czerwca 2012 r., zaś rzeczywistą datą był 6 czerwca 2012 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. M. jest obecnie zatrudniona u strony pozwanej G. w. M., wykonuje obowiązki nauczyciela matematyki. Pierwotnie powódka została zatrudniona w Szkole Podstawowej w M., na stanowisku nauczyciela, poczynając od 1 września 1998 r. Początkowo zatrudniona była na czas określony w wymiarze 14/18 etatu, a od 1 września 1999 r. – na pełen etat, na czas nieokreślony. W dniu 9 października 2000 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, a w dniu 29 sierpnia 2003 r. – nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 września 2006 r. powódka została przeniesiona do pracy w G. w. M.. W dniu 31 sierpnia 2011 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dowody:

- akta osobowe powódki

W ramach przygotowywanych pomocy dydaktycznych i programów nauczania różne wydawnictwa proponują m.in. materiały służące badaniu poziomu nauczania uczniów (tzw. diagnozy). Korzystanie z nich nie jest u strony pozwanej obowiązkiem, poza tzw. diagnozą „na wejściu”, tj. diagnozą przy rozpoczęciu przez uczniów klas pierwszych nauki w gimnazjum. Co do zasady u strony pozwanej nauczyciel sam decyduje o sposobie sprawdzania wiedzy uczniów i wybiera podręczniki i materiały z których korzysta. Wyniki diagnoz były składane do osobnego segregatora, prowadzonego w tym celu. W szkole opracowany był w roku szkolnym 2011/2012 – w oparciu o informacje udzielone przez nauczycieli – harmonogram planowanych w tym roku szkolnym diagnoz.

(...) Wydawnictwo (...), z podręczników którego korzysta powódka, oferuje możliwość uczestniczenia w programie okresowych diagnoz w ramach programu (...). Były to testy opracowywane przez wydawnictwo i udostępniane w określonym czasie na stronie internetowej. Testy były przeprowadzane zgodnie z harmonogramem proponowanym przez wydawnictwo, ich wyniki były wprowadzane przez nauczyciela na stronie programu (...) i w oparciu o nie generowane były zestawienia porównawcze, umożliwiające szczegółową analizę postępów w nauce tak w ramach jednej szkoły, jak i w odniesieniu do innych szkół, a także umożliwiające ustalenie, które partie materiału nie zostały prawidłowo przyswojone i które sprawiają uczniom większe trudności. L. i hasło do konta na stronie tego programu ma nauczyciel, nie zaś dyrektor szkoły. Nauczyciel może zapoznać się z danymi wprowadzonymi przez siebie, nie ma natomiast dostępu do wyników wprowadzonych przez innych nauczycieli.

Dowody:

- dokumentacja dotycząca przeprowadzonych diagnoz (k.85-93, k.101-120)
- regulamin świadczenia usług drogą elektroniczną Lepsza Szkoła (k.121-122)
- harmonogram diagnoz (k.131)
- zeznania B. K. (k.38v-39)
- zeznania J. P. (k.96-98)
- częściowo: przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)

- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

Zgodnie ze statutem strony pozwanej nauczyciel ma za zadanie m.in. informować rodziców, wychowawcę klasy, Radę Pedagogiczną i dyrektora o wynikach dydaktyczno-wychowawczych swoich uczniów oraz prawidłowo prowadzić dokumentację pedagogiczną przedmiotu. Nauczyciel ma prawo sprawdzić w formie diagnozy poziom osiągnięć uczniów w dowolnym terminie, w formie pisemnej, dla celów planowania procesu nauczania i uczenia się uczniów oraz budowy programów naprawczych. Uzyskane wyniki nie są brane pod uwagę przy wystawianiu ocen. Dyrektor szkoły ma za zadanie m.in. sprawowanie nadzoru pedagogicznego w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w gimnazjum i kieruje bieżącą działalnością dydaktyczno-wychowawczą gimnazjum. Jest ponadto kierownikiem zakładu pracy i bezpośrednim przełożonym zatrudnionych w szkole nauczycieli i innych pracowników. Dyrektor ponosi odpowiedzialność za dydaktyczny i wychowawczy poziom gimnazjum.

Dowody:

- statut Gimnazjum w M. (k.42-82)

W dniu 31 maja 2012 r. dyrektor G. w. M. zwróciła się do powódki i J. P. (nauczycielki matematyki i fizyki) o przygotowanie tabeli zawierającej zestawienie średnich wyników ich klas, uzyskiwanych w czasie diagnoz. Zaproponowała, aby opracowały ją na 1 czerwca 2012 r., jednak po tym, jak powódka zgłosiła, że nie zdąży przygotować danych na ten dzień, dyrektor szkoły oświadczyła, że tabela ma zostać przedstawiona 4 czerwca 2012 r. (tj. na poniedziałek). Poleciała również powódce aby przygotowała pełną dokumentację pracy wychowawczej w stosunku do ucznia M. K..

Dowody:

- kopia notatki służbowej sporządzonej przez dyrektora szkoły (k.25)
- tabela wyników (k.129-130)
- zeznania J. P. (k.96-98)
- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)
- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

Pismem z 31 maja 2012 r. powódka zażądała wydania na piśmie polecenia wykonania: (1) dokumentacji pracy wychowawczej dotyczącej ucznia M. K. na dzień 1 czerwca 2012 r., oraz (2) analizy diagnoz klasy IIa za rok 2010/2011 i 2011/2012 na dzień 4 czerwca 2012 r.

Dowody:

- kopia pisma z 31.05.2012 r. (k.13)

Pismem z 1 czerwca 2012 r. powódka poinformowała pracodawcę, że nie zgadza się ze stwierdzeniem dyrektora szkoły, że nie ma ona obowiązku odpisać na pismo z 31 maja 2012 r. i że powódka ma wykonać polecenie zgodnie z umową. Oświadczyła, że ponawia prośbę o wydanie poleceń w formie pisemnej i prosi o podanie jej celu wykonania dodatkowej dokumentacji. Uzasadniła tę prośbę brakiem zaufania do dyrektora i tym, że działania dyrektora odbiera jako próbę zastraszenia, dyskryminacji, szykanowania oraz mobbingu. Oświadczyła ponadto, że analiza procesu wychowawczego nie może być wykonana z dnia na dzień, szczególnie że w jej ocenie zostanie ona wykorzystana przeciwko niej. Wskazała, że może ją wykonać na 8 czerwca 2012 r. Jeśli natomiast chodzi o diagnozy z cyklu „Lepsza szkoła”, to służą one wspomaganie pracy dydaktycznej powódki, a nie poddawaniu powódki ocenie przez dyrektora. Projekt ten nie ma na celu kontroli pracy nauczyciela, a wydawnictwo gwarantuje nauczycielowi pełną tajemnicę. Oświadczyła, że

odmawia wykonania polecenia w tym zakresie, gdyż jej zdaniem jest ono sprzeczne z ideą programu „Lepsza szkoła”, w którym bierze dobrowolnie udział.

Dowody:

- kopia pisma z 1.06.2012 r. (k.14)

Powódka domagała się wydania jej poleceń na piśmie, gdyż chciała w ten sposób uzasadnić swoje żądanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowody:

- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)

W dniu 4 czerwca 2012 r. J. P. zapytała powódkę, czy przygotowała wyniki, gdyż chciała je wpisać do opracowanej przez siebie w formie elektronicznej tabeli. Powódka oznajmiła, że nie ma zamiaru wykonać tego polecenia służbowego. J. P. w związku z tym przekazała dyrektorowi tabelę zawierającą wyłącznie wyniki przygotowane przez nią, tj. wyniki klasy „b” w latach 2010/2011 i 2011/2012 (łącznie 5 sesji), zawierające informację o średniej punktów w klasie wraz z opisem słownym (staniny), a ponadto dla porównania wynik średni szkoły, szkół w województwie (...) i szkół w Polsce. Poinformowała jednocześnie dyrektora o tym, że powódka odmówiła wykonania polecenia. Ostatecznie tabela została uzupełniona przez J. P. już po przeprowadzeniu sesji diagnoz po II półroczu w roku szkolnym 2011/2012; J. P. wpisała do niej również wyniki, które powinna podać powódka.

Dowody:

- tabela wyników (k.129-130)
- zeznania J. P. (k.96-98)

Ostatecznie powódka nie przekazała żądanych przez dyrektora wyników diagnoz.

Dowody:

- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)
- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

U strony pozwanej nauczyciele mają obowiązek pełnić w czasie przerw międzylekcyjnych dyżury zgodnie z harmonogramem dyżurów. Celem tych dyżurów jest zapewnienie uczniom bezpieczeństwa na korytarzach, w sanitariatach, na klatkach schodowych, przed salą gimnastyczną oraz na podwórzu szkolnym. Dyżur rozpoczyna się 15 minut przed zajęciami dydaktycznymi, równo z dzwonkiem rozpoczynającym przerwę i kończy się równo z dzwonkiem kończącym przerwę. Za nieobecnego nauczyciela dyżur przed lekcją pełni nauczyciel mający zastępstwo. W czasie dyżuru nauczyciel powinien znajdować się na korytarzu. Jest wówczas zazwyczaj sam, czasami pomaga mu woźna. Jeśli nauczyciel opuszcza miejsce dyżurowania, powinien zapewnić zastępstwo (np. woźnej).

Dowody:

- statut G. w. M. (k.42-82)
- zeznania B. K. (k.38v-39)
- zeznania J. P. (k.96-98)
- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

W dniu 6 czerwca 2012 r. powódka powinna sprawować dyżur na korytarzu przy którym mieściła się sala, w której prowadziła lekcje, w godz. od 8:45 do 8:55. Powódka w czasie przerwy początkowo przebywała w sali lekcyjnej, gdzie rozmawiała z uczennicą (w tym czasie sala miała otwarte drzwi na korytarz), a następnie ok. godz. 8:51 udała się do pokoju nauczycielskiego, gdzie zostawiła dziennik. Przez resztę przerwy dyżurowała na korytarzu w pobliżu pokoju nauczycielskiego.

Dowody:

- nagranie z monitoringu z 6.06.2012 r. (k.100) wraz z wyjaśnieniami stron co do treści nagrania (k.135)
- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)

W dniu 6 czerwca 2012 r. miała miejsce Rada Pedagogiczna, na której wychowawcy udzielali informacji na temat uczniów zagrożonych. Powódka była na niej obecna i udzieliła dyrektorowi szkoły wyjaśnień co do sytuacji M. K..

Dowody:

- zeznania B. K. (k.38v-39)
- zeznania J. P. (k.96-98)
- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)

Do dnia nałożenia kary upomnienia powódka nie dostarczyła dyrektorowi szkoły dokumentacji wychowawczej dotyczącej M. K..

Dowody:

- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)
- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

W dniu 8 czerwca 2012 r. miała miejsce rozmowa między powódką a dyrektorem szkoły, dotycząca tego, z jakich przyczyn powódka nie wykonała poleceń z 31 maja 2012 r. oraz z jakich przyczyn była nieobecna na dyżurze w dniu 6 czerwca 2012 r. Powódka stwierdziła, że powinna otrzymać polecenia na piśmie, a ponadto podtrzymała swoje stanowisko, że dyrektor nie ma prawa żądać od niej przekazania wyników diagnoz. Wyjaśniła ponadto, że na dyżurze wróciła do klasy, bo rozmawiała z uczennicą.

Dowody:

- kopia notatki z 8.06.2012 r. (k.15)
- kopia notatki służbowej sporządzonej przez dyrektora szkoły (k.24)
- przesłuchanie I. M. w charakterze powódki (k.135-137)
- przesłuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej (k.137-138)

Pismem 12 czerwca 2012 r., doręczonym powódce 13 czerwca 2012 r., strona pozwana poinformowała powódkę o nałożeniu na nią kary upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także nieprzestrzeganie art. 100 § 1 k.p., tj. odmowę wykonania poleceń przełożonego. Uzasadniając wymierzenie kary strona pozwana wskazała, że w dniu 31 maja 2012 r. powódka otrzymała polecenie służbowe dotyczące przygotowania na 4 czerwca 2012 r. zestawienia wyników nauczanego przedmiotu (matematyki) w klasie IIa. Przekazano powódce wyniki badań i poproszono, aby wpisać je do tabeli. Na prośbę powódki przekazano jej także kserokopię list uczniów z klasy I a za poprzedni rok szkolny. Kolejne polecenie dotyczyło przekazania dyrektorowi

podejmowanych działań wychowawczych w klasie III b, dotyczących ucznia zagrożonego nieukończeniem szkoły. W dniu 1 czerwca 2012 r. powódka odmówiła wykonania poleceń, w związku z czym dyrektor po raz drugi wydała te polecenia. W dniu 4 czerwca 2012 r., czyli w terminie zaproponowanym przez samą powódkę, powódka po raz kolejny odmówiła wykonania poleceń. Również w kolejnej wskazanej przez powódkę dacie (8 czerwca 2012 r.) powódka nie wywiązała się ze zobowiązania nałożonego przez pracodawcę. Pracodawca podkreślił, że polecenie, które powódka otrzymała dotyczyło bezpośrednio stanowiska pracy tj. obowiązku nauczyciela i wychowawcy i było zgodne z przepisami prawa. Jako drugą przyczynę nałożenia kary strona pozwana wskazała okoliczność, iż 8 czerwca 2012 r. powódka nie pełniła dyżuru nauczycielskiego zgodnie z harmonogramem dyżurów. Nieobecność powódki na dyżurze stanowiła w ocenie pracodawcy naruszenie ustawowego obowiązku nauczyciela wynikającego z art. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dowody:

- kara upomnienia z 13.06.2012 r. (w aktach osobowych, kopia k.3)

W dniu 19 czerwca 2012 r. powódka wniosła sprzeciw od powyższej kary upomnienia. W obszernym uzasadnieniu wskazała w szczególności, że wysłuchanie w dniu 8 czerwca 2012 r. nie było prawidłowe. W czasie tej rozmowy poinformowała dyrektora szkoły, że podtrzymuje swoje wcześniejsze argumenty odnośnie tego, że miała prawo odmówić wykonania polecenia, jak że podtrzymuje swoje żądanie wydania jej polecenia na piśmie. Wskazała, że następnie dyrektor poruszyła temat jej nieobecności na dyżurze przed kilku dniami i że po tym, jak przypomniała sobie opisaną sytuację, wyjaśniła dyrektorowi, że wróciła do klasy w czasie przerwy, gdyż uczeń chciał uzyskać od niej wyjaśnienia. Powódka zarzuciła, że gdy chciała udzielić szerszego wyjaśnienia, dyrektor kazała jej iść na lekcje, gdyż zadzwonił już dzwonek. W związku z tym powódka zarzuciła, że dyrektor szkoły powinna tak zaplanować rozmowę wyjaśniającą, aby pracownik miał wystarczająco dużo czasu na swoje wyjaśnienia.

Dalej w sprzeciwie powódka zarzuciła, że nie otrzymała kserokopii listy uczniów klasy Ia (za rok szkolny 2010/2011), wskazała też, że nie odmówiła wykonania polecenia służbowego, tylko na jego temat rozmawiała z dyrektorem, a ponadto nie otrzymała mimo swego wniosku polecenia na piśmie. Oświadczyła również, że jej zdaniem polecenie dotyczące diagnoz nie dotyczyło bezpośrednio wykonywania przez nią obowiązków nauczyciela, gdyż miała swobodę wyboru metod nauczania, w tym również zastosowania diagnoz, które zostały jej udostępnione przez wydawnictwo dla jej potrzeb, a nie dla potrzeb dyrektora.

Powódka przyznała, że polecenie dotyczące analizy pracy i działań wychowawczych dotyczących jej wychowanka dotyczyło bezpośrednio jej stanowiska pracy, wskazała jednak, że przy wydawaniu jej polecenia brała pod uwagę jako datę wykonania polecenia 8 czerwca 2012 r. Wskazała też, że na spotkaniu roboczym w dniu 6 czerwca 2012 r. przedstawiła swoją ocenę sytuacji tego ucznia i w tym dniu dyrektor uzyskała wystarczające informacje dotyczące działań wychowawczych powódki. Zarzuciła, że inni wychowawcy nie muszą udzielać szczegółowych informacji dotyczących swoich działań i że świadczy to o nierównym traktowaniu. Podkreśliła, że nie złożyła w dniu 8 czerwca 2012 r. informacji o działaniach wychowawczych, ponieważ nie otrzymała tego polecenia na piśmie, a złożone przez nią w dniu 6 czerwca 2012 r. wyjaśnienia były wystarczające dla dyrektora szkoły.

Dalej powódka powołała się na to, że polecenie służbowe nie może dotyczyć pracy ponad normy wynikające ze stosunku pracy, o ile taka przedłużona praca nie ma mieć charakteru pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła, że w tej sytuacji miała wątpliwości co do zgodności polecenia z prawem i dlatego zażądała wydania go na piśmie. Powódka oświadczyła, że jej zdaniem wykonanie poleceń dyrektora oznaczałoby konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazała przy tym, że nie otrzymuje dodatku motywacyjnego, więc należała się jej zapłata za wykonanie dodatkowej dokumentacji i czas, który na to poświęci.

Powódka zarzuciła wreszcie, że nie jest prawdą, jakoby nie pełniła dyżuru nauczycielskiego w dniu 8 czerwca 2012 r. i że dyrektor szkoły pomyliła daty, gdyż chodziło jej o sytuację z 6 czerwca 2012 r. Natomiast w dniu 6 czerwca 2012 r. powódka weszła do klasy i w niej przebywała w czasie dyżuru, ale wynikało to wyłącznie z faktu, że chciała sprawdzić

uszkodzoną instalację elektryczną, a ponadto z tego, że rozmawiała z nią uczennica. Powódka wskazała, że przez cały czas drzwi klasy były otwarte.

Dowody:

- kopia sprzeciwu (k.4-11)

Pismem z 20 czerwca 2012 r. Oddział Związku (...) w M. został powiadomiony o wniesieniu przez powódkę sprzeciwu od kary upomnienia.

Dowody:

- kopia pisma z 20.06.2012 r. (k.23)

Pismem datowanym na 20 czerwca 2012 r., a doręczonym powódce w dniu 29 czerwca 2012 r., strona pozwana zawiadomiła ją o odrzuceniu jej sprzeciwu od nałożonej kary upomnienia i podtrzymaniu decyzji o ukaraniu.

Dowody:

- kopia pisma z 20.06.2012 r. (k.12)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie było uzasadnione.

Stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o zeznania świadków oraz w pewnej części w oparciu o przesłuchanie stron, jak również w oparciu o przedstawione przez strony akta osobowe oraz kopie dokumentacji. Dowody te w przeważającej mierze wskazywały na zbieżne okoliczności faktyczne, różniła się jedynie ich interpretacja przez strony. W szczególności poza sporem pozostawało, że powódka nie wykonała polecenia dyrektora szkoły z 31.05.2012 r., jak również – że w dniu 6.06.2012 r. w czasie dyżuru przebywała w klasie i rozmawiała z uczennicą.

Kwestia stosowania przez pracodawcę kar wobec pracowników została unormowana w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.)

W odniesieniu do pracowników, których stosunek pracy podlega regulacjom ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (t.jedn. Dz.U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 ze zm.), możliwe są dwa reżimy odpowiedzialności za uchybienia obowiązkom pracowniczym. Po pierwsze, nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6 Karty Nauczyciela (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela). Po drugie, za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 k.p., wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy (art. 75 ust. 2 w/w ustawy).

Powódka podniosła w pierwszy rzędzie, iż nałożenie na nią kary porządkowej było wadliwe, gdyż nie przeprowadzono jej wysłuchania. Materiał dowodowy nie potwierdza tego zarzutu. Przede wszystkim między stronami było w istocie bezsporne, że w dniu 8.06.2012 r. miała miejsce rozmowa między powódką a dyrektorem strony pozwanej, której celem było uzyskanie przez E. J. wyjaśnień co do przyczyn odmówienia przez powódkę wykonania polecenia z 31.05.2012 r. oraz jej nieobecności na dyżurze w dniu 6.06.2012 r. Powódka miała świadomość celu rozmowy i w jej toku udzieliła wyjaśnień dotyczących obu tych zdarzeń. Wynika to czytelnie tak z notatek z przebiegu rozmowy sporządzonych przez obu jej uczestników, jak i z treści sprzeciwu powódki. Zarzut powódki nie polega więc na tym, że w ogóle nie wysłuchano jej, lecz na tym, że nie umożliwiono jej przedstawienia całości swych wyjaśnień. Powódka podniosła, że chciała przekazać szersze wyjaśnienia dyrektorowi, ale E. J. przerwała jej i poleciła, by udała się na zajęcia, gdyż zakończyła się już przerwa. Zdaniem powódki została ona w ten sposób faktycznie pozbawiona możliwości złożenia wyjaśnień. Sąd takiej oceny nie podziela. Z argumentacji powódki oraz z treści jej sprzeciwu nie wynika, jakie właściwie dalsze, istotne dla jej ukarania informacje chciała przekazać stronie pozwanej, których nie miała możliwości wskazać w czasie wysłuchania. Przeciwnie, również w toku postępowania powódka powołuje się na te same fakty, które – jak wynika z treści jej sprzeciwu – powołała w czasie wysłuchania, a mianowicie, że miała prawo odmówić wykonania polecenia i że dyrektor miała obowiązek wydania jej polecenia na piśmie, a także, że jej nieobecność na dyżurze nie była zawiniona, gdyż uczeń chciał uzyskać od niej wyjaśnienia i w tym celu wróciła do klasy w czasie przerwy. Jedyną „nową” kwestią, która pojawiła się w sprzeciwie, była informacja o awarii instalacji elektrycznej. Nie była to jednak okoliczność istotna dla ukarania powódki, skoro – jak wynika z oświadczenia samej powódki – jej dłuższy pobyt w klasie spowodowany był nie tyle sprawdzaniem instalacji, lecz przede wszystkim rozmową z uczennicą na temat jej ocen.

Po drugie, nie można stawiać tezy, że wysłuchanie musi trwać tak długo, jak oczekuje tego pracownik i że może on żądać jego kontynuowania w późniejszym terminie. Pracownik może domagać się, aby w czasie wysłuchania zapewniono mu tyle czasu na złożenie wyjaśnień, ile w okolicznościach sprawy jest obiektywnie potrzebne do przeprowadzenia wysłuchania. Nie może natomiast żądać, aby pracodawca zapewnił mu dowolną, niczym nie ograniczoną ilość czasu na wypowiedź. Jeśli pracownik wdaje się w zbędne dygresje i chce omawiać okoliczności nieistotne dla oceny zarzucanych mu zdarzeń, czyni tak na własne ryzyko, gdyż w ten sposób uniemożliwia sobie przedstawienie pracodawcy w sposób zwięzły i rzeczowy swoich wyjaśnień. Pracodawca ma wówczas prawo uznać, że udzielone mu wyjaśnienia są już wystarczające i przerwać na tym wysłuchanie. Podobnie pracodawca ma prawo przerwać wysłuchanie, gdy pracownik przedstawił wszystkie swoje argumenty i następnie wdaje się w obszerniejsze ich omówienie, które w ocenie pracodawcy jest zbędne i nie może prowadzić do zmiany jego decyzji. Strona pozwana podniosła, że tak było właśnie w niniejszej sprawie – powódka w czasie wysłuchania przedstawiła swoją argumentację, dyrektor szkoły dopytała się o wszystkie kwestie, które ją interesowały i na tym zakończyła rozmowę. Strona pozwana podkreśliła przy tym, że w jej odczuciu rozmowy z powódką są „trudne”, w związku z czym nie widziała sensu w kontynuowaniu rozmowy (k.137v).

Nie było również podstaw by kwestionować prawidłowość przeprowadzenie konsultacji związkowej w kwestii wniesionego przez powódkę sprzeciwu. Co prawda pismo odrzucające sprzeciw datowane jest na 20.06.2012 r., a więc opatrzone jest tą samą datą, co pismo skierowane do Związku (...), niemniej jednak nie było między stronami sporne, że pismo to wręczono powódce dopiero 29.06.2012 r., a więc dopiero w tej dacie, po odczekaniu na stanowisko związku zawodowego, pracodawca podjął ostateczną decyzję o odrzuceniu sprzeciwu. Oczywiście, można stawiać hipotezę, iż pracodawca nie miał w ogóle zamiaru uwzględnić stanowiska (...), decyzję o odrzuceniu sprzeciwu podjął bezzwłocznie i od razu przygotował swoje oświadczenie w tym przedmiocie, zaś pismo z 20.06.2012 r. skierował do (...) tylko, aby pozorować zachowanie ustawowych wymogów – jednak tego rodzaju domniemania mają wyłącznie charakter spekulacji. Sąd nie dysponuje środkami umożliwiającymi mu ustalenie, kiedy właściwie podjęta została decyzja o odrzuceniu sprzeciwu i kiedy stała się „ostateczna”. Skoro zaś oświadczenie złożone zostało faktycznie dopiero 29.06.2012 r. (por. k.12), to przyjąć należy, że pracodawca wstrzymał się z jego złożeniem, właśnie po to, aby zapoznać się ze stanowiskiem organizacji związkowej, o którym mowa w art. 112 k.p.

Sąd uznał również, że ukaranie powódki było uzasadnione merytorycznie. Sąd miał w szczególności na uwadze to, że kara upomnienia może być nałożona również za stosunkowo niewielkie uchybienia obowiązkom pracowniczym, także popełnione nieumyślnie.

Rozważenia wymagało w pierwszym rzędzie, czy wydane powódce w dniu 31.05.2012 r. polecenie mieściło się w zakresie jej obowiązków pracowniczych i było zgodne z prawem oraz możliwe do wykonania, a zatem czy pracodawca może czynić powódce zarzut z tego, że się do niego nie zastosowała. Nie jest bowiem naruszeniem porządku pracy odmowa wykonania takiego polecenia, które nie mieści się w granicach obowiązków pracowniczych (i tym samym w granicach uprawnień pracodawcy). Jak stanowi art. 100 § 1 k.p., pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. A contrario, pracownik może odmówić wykonania polecenia służbowego, jeżeli nie jest ono związane z pracą, ewentualnie jest ono sprzeczne z przepisami prawa albo zakresem obowiązków pracownika, wynikających z umowy o pracę.

Niewątpliwie co do zasady nauczyciel obowiązany jest realizować zadania związane z podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę (art. 6 pkt 1 Karty Nauczyciela). W szczególności powinien wykonywać polecenia służbowe dyrektora szkoły dotyczące realizacji tych zadań, zgodnie bowiem z art. 39 ust. 3 ustawy z 7.09.1991 r. o systemie oświaty dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy m.in. dla zatrudnionych w szkole nauczycieli (podobny wniosek wynika również z art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że dyrektor jest przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły) – zaś rola ta obejmuje w szczególności uprawnienie do wydawania pracownikom poleceń dotyczących organizacji i porządku pracy. Polecenia te mogą w szczególności dotyczyć wyznaczania pracownikom zadań mieszczących się w granicach obowiązków wskazanych w art. 6 Karty Nauczyciela.

Sąd uznał za chybiony argument, że powódka nie miała obowiązku przedstawić dyrektorowi wyników diagnoz. Owszem, nie miała obowiązku ich przeprowadzać, i decyzja o wyborze konkretnej diagnozy należała do niej, ale nie oznacza to, że tym samym zwolniona była z obowiązku udzielania dyrektorowi szkoły, w ramach nadzoru pedagogicznego, informacji o tym, jakie diagnozy zostały przeprowadzone i z jakim wynikiem. Czym innym jest swoboda wyboru metod nauczania i sprawdzania wiedzy, a czym innym – informowanie osoby kierującej szkołą o uzyskiwanych wynikach nauczania. Przeprowadzona przez powódkę diagnoza nie miała „prywatnego” charakteru – powódka przeprowadziła ją z udziałem uczniów, których uczyła w ramach zatrudnienia u strony pozwanej, w czasie normalnych zajęć lekcyjnych, w ramach bieżącej, rutynowej kontroli postępów w nauce. Bezsprzecznie zatem przeprowadzenie diagnozy stanowiło element normalnego procesu dydaktycznego zaplanowanego przez powódkę, służyło ocenie stopnia przyswojenia przez jej uczniów pewnych zagadnień objętych programem nauczania i stanowiło przejaw realizowania przez powódkę jej obowiązków pracowniczych nauczyciela. Jakkolwiek diagnozy nie miały wpływu na ostateczną ocenę uczniów z danego przedmiotu, dawały możliwości oceny tak ich wiedzy, jak i skuteczności metod dydaktycznych stosowanych przez powódkę. Skoro więc diagnozę powódka przeprowadziła w czasie pracy, w ramach realizowania swych obowiązków dydaktycznych, w celu zweryfikowania efektów nauczania i ewentualnego wykrycia słabiej przyswojonych partii programu, to trudno dociec, z jakich względów powódka uważa, że nie miała obowiązku poinformować dyrektora o uzyskanych wynikach. Nauczyciel ma obowiązek udzielać dyrektorowi szkoły, na jego polecenie, wszelkich niezbędnych informacji co do przebiegu procesu nauczania i jego efektów, jak również umożliwić dyrektorowi jak najszybsze ustalenie, że działania dydaktyczne nie przynoszą oczekiwanych efektów (bądź też przeciwnie – że przynoszą nadszpiewanie pozytywne efekty, co może być wskazówką do szerszego wykorzystania konkretnych metod dydaktycznych lub do oceny pracy konkretnego nauczyciela jako ponadprzeciętnej).

Nawet gdyby przyjąć, jak tego chce powódka, że istotą programu (...) było zagwarantowanie uczniom, że wynik ich diagnozy będzie poufny i będzie znany tylko im, nauczycielowi i rodzicom, i nie wpłynie na ocenę końcową, nie można podzielić jej stanowiska, że uzasadniało to odmowę poinformowania dyrektora o średnich wynikach klasy na tle innych klas w szkole, regionie i Polsce. Taka informacja w żaden sposób nie godziła w poufność wyników indywidualnych.

Tego typu dane o statystycznych wynikach pracy nie mogą być przy tym uznane za dotyczącą nauczyciela informację „tajną”, „poufną”, objętą uprawnieniem do odmowy jej udzielenia dyrektorowi szkoły.

Powódka podnosiła również, że pracodawca miał obowiązek wydać jej polecenia na piśmie i skoro tego nie uczynił, to mogła wstrzymać się z ich wykonaniem do chwili uzyskania pisemnego potwierdzenia ich treści. Pogląd taki jest błędny i nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach. Ustne polecenie wiąże pracownika tak samo jak pisemne. Przepisy prawa pracy nie przewidują żadnej szczególnej formy polecenia. Wydanie go na piśmie ma wyłącznie znaczenie dowodowe, tj. potwierdza, że pracownik polecenie otrzymał, a pracodawca je wydał.

Chybiony jest również argument powódki, że do chwili otrzymania polecenia na piśmie nie wiedziała, jaka właściwie jest jego treść. Treść jej pism z 31.05.2012 r. i 1.06.2012 r. nie wskazuje na to, aby miała jakiegokolwiek wątpliwości w tym zakresie. Powódka nie zwracała się ani do dyrektora szkoły, ani do J. P. o jakiegokolwiek wyjaśnienia. Świadek J. P. nie miała żadnych wątpliwości co do treści wydanego polecenia ani też problemów z jego terminowym wykonaniem – co więcej, pokazała powódce przygotowaną przez siebie tabelę, więc jeśli powódka rzeczywiście nie wiedziała, czego oczekuje dyrektor szkoły, w tym momencie mogła uzyskać wyjaśnienia.

Powódka nie wykazała również, aby wykonanie polecenia z 31.05.2012 r. oznaczało w jej przypadku konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, ani też że strona pozwana zamierzała zmusić ją do pracy w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia. Zarzuty powódki w tym zakresie pozostają gołosłowne.

Jeśli chodzi o dokumentację działań wychowawczych wobec M. K., to zdaniem powódki okoliczność, iż w dniu 6.06.2012 r. na Radzie Pedagogicznej przedstawiła swoje wyjaśnienia co do sytuacji tego ucznia, zwalniała ją z obowiązku dostarczenia dokumentacji. Nie jest to stanowisko słuszne. To pracodawca, a nie pracownik decyduje o formie, w jakiej polecenie ma być wykonane. Skoro bezsprzecznie dyrektor żądała dokumentacji (i jak wynika z materiału dowodowego, powódka miała obowiązek taką dokumentację prowadzić), to powódka nie mogła uchylić się od przedstawienia tej dokumentacji i ograniczyć do ustnego złożenia sprawozdania ze swoich czynności. W ocenie Sądu żądanie takie nie stanowiło żadnej „szykany” ani też nie świadczyło o dyskryminowaniu powódki, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę to, że M. K. znajdował się w bardzo trudnej sytuacji.

Na marginesie zauważyć można również, że z pisma z 1.06.2012 r. (k.14) oraz z zeznań powódki wynika, że rzeczywistą przyczyną odmowy wykonania poleceń z 31.05.2012 r. była obawa, że dokumentacja „zostanie wykorzystana przeciwko niej” i że będzie służyła jej ocenie. Podkreślić wobec tego należy stanowczo, że przełożony ma nie tylko prawo, ale i obowiązek dokonywać oceny pracy podległych mu pracowników, a więc chęć uzyskania dokumentacji dotyczącej jakości wykonywanej pracy nie czyni wydanych w tym celu poleceń bezprawnymi.

Odnośnie nieobecności na dyżurze, Sąd podzielił pogląd strony pozwanej, że powódka – aby efektywnie wykonywać swoje obowiązki – powinna w czasie dyżuru znajdować się na korytarzu i obserwować zachowanie uczniów, tak aby móc w razie jakiegokolwiek zagrożenia odpowiednio szybko interweniować. Przebywanie w klasie i ewentualne patrzenie przez otwarte drzwi na wycinek korytarza nie stanowiło prawidłowego wykonywania tych obowiązków. Powódka wiedziała, że w tym czasie powinna dyżurować i jako wieloletni nauczyciel musiała być świadoma tego, jak ważne jest, by czuwała nad bezpieczeństwem dzieci uczących się u strony pozwanej, zwłaszcza, że jest to młodzież w wieku gimnazjalnym, a więc z jednej strony osoby stosunkowo młode, a z drugiej – skłonne do podejmowania ryzykownej, nieprzemyślanej aktywności. Nagranie z monitoringu czytelnie wskazuje, że powódka ponad połowę dyżuru spędziła w klasie, tj. nie miała możliwości czuwania nad tą częścią szkoły, w której dyżurowała. Wyjaśnienia powódki, jakoby jej pozostanie w klasie wynikało z przyczyn od niej niezależnych nie zasługuje na uwzględnienie. Powodem pozostania w klasie miał być fakt, iż do powódki zwróciła się uczennica, z którą powódka w czasie dyżuru musiała porozmawiać. Zdaniem Sądu skoro rozmowa z uczennicą kolidowała ze sprawowaniem opieki podczas dyżuru, powódka powinna o tym poinformować uczennicę i polecić jej, aby przyszła później tego samego dnia; ewentualnie powódka powinna rozmowę przeprowadzić wykonując jednocześnie obowiązki nauczyciela na dyżurze, tj. przebywając na korytarzu i kontrolując zachowanie innych uczniów. W ocenie Sądu rację ma pracodawca, wskazując,

że powódka zlekceważyła swoje obowiązki w tym zakresie, narażając przez to bezpieczeństwo dzieci przebywających w szkole.

Pomyłka w dacie wskazanej w karze upomnienia nie wpływa na prawidłowość jej nałożenia, gdyż wysłuchanie dotyczyło nieobecności na dyżurze w dniu 6.06.2012 r., a jak wynika z treści sprzeciwu – powódka miała świadomość tego, że w piśmie z 12.06.2012 r. jest pomyłka. Zaistnienie tej pomyłki (mającej charakter oczywistego dla obu stron błędu pisarskiego) potwierdziła na rozprawie strona pozwana.

Sąd nie znalazł też podstaw, by uznać wymierzoną powódce karę porządkową za zbyt surową i nadmiernie dotkliwą w świetle art. 111 k.p. W orzecznictwie podnosi się, że wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy gdyż jest to najniższa z możliwych kar porządkowych (tak np.: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.07.1999 r., I PKN 86/99, OSNP 2000/18/683). Wobec tego sam fakt, że stopień zawinienia powódki był umiarkowany, nie przemawiał za tym, by karę upomnienia uchylić.

Z uwagi na powyższe Sąd oddalił w całości powództwo.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi ani powódkę, ani też stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.