

Sygn. akt X P 430/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: L. Z., I. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2017 r we W.

przy udziale -----

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko Gimnazjum w M.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 maja 2015 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powódka, J. P., wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy o pracę o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

Następnie powódka zmodyfikowała żądanie pozwu o przywrócenie do pracy i w miejsce żądania przywrócenia do pracy, wniosła o odszkodowanie w kwocie 8561,61 zł brutto (k. 363 verte). Na rozprawie w dniu 14 marca 2017 r. pełnomocnik powódki ponownie zmodyfikował żądanie pozwu w ten sposób, że powódka wniosła o przywrócenie do pracy w miejsce żądania odszkodowania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej, Gimnazjum w M., od dnia 1 września 2008 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako nauczyciel matematyki i fizyki, za wynagrodzeniem 2 600 zł brutto. W dniu 7 maja 2015 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r.

Powódka wskazała, że pracodawca wskazał w wypowiedzeniu szereg zarzutów, które są nierzeczywiste. W ocenie powódki prawdziwą przyczyną dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia jest sprawa zmiany powódce warunków pracy, która miała swój finał w sądzie (sygn. akt X P 1104/14). Na potwierdzenie swojej oceny powódka przytoczyła okoliczność, zgodnie z którą oddanie przez powódkę laptopa służbowego, wbrew zarzutowi strony pozwanej, nastąpiło w terminie (bowiem powódka otrzymała polecenie w dniu 12 marca 2015 r., w tym też dniu oddała laptopa).

Powódka podniosła także, że pozwany dopuścił się naruszenia przepisów art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż nie uzyskał zgody na wypowiedzenie reprezentującej powódkę Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników (...), która stwierdziła, że wskazane przyczyny wypowiedzenia są nieuzasadnione.

W odpowiedzi na pozew, pismem z dnia 5 czerwca 2015 r. (data stempla pocztowego) strona pozwana, Gimnazjum w M., wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przedstawione w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny są rzeczywiste, konkretne i były znane powódce. Odnosząc się do pierwszej z przyczyn dokonanego wypowiedzenia, tj. uchybienie godności zawodu nauczyciela zw. z naruszeniem art. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, pozwana wskazała, że zasadność w/w okoliczności została potwierdzona zarówno ustnymi informacjami przekazanymi pozwanej przez świadków, jak też licznymi dokumentami posiadanymi przez stronę pozwaną. W podobny sposób strona pozwana próbowała dowieść zasadności pozostałych argumentów, wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pozwaną art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, podniesionego przez powódkę, strona pozwana wskazała, iż jest on bezzasadny. Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego pozwana podniosła, iż pracodawca, który w terminie 10 dni po zakończeniu kwartału nie uzyskał wymaganych przez art. 25 (1) ust. 2 ustawy o związkach zawodowych informacji, ma prawo przyjąć, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują już ustawowe uprawnienia, a jego działania z pominięciem tej organizacji są skuteczne nawet w sytuacji, gdy w rzeczywistości organizacja zrzeszała wymaganą liczbę członków i tylko nie poinformowała o tym fakcie swego pracodawcy. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób. Pozwana wskazała, że na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę była w posiadaniu informacji z dnia 23 lutego 2015 r., zgodnie z którą Związek Zawodowy Solidarność działa na terenie Gimnazjum w M. oraz zrzesza 5 członków. Strona pozwana nie posiadała aktualnej informacji o stanie członków związku z uwagi na brak stosownej informacji ze strony organizacji. Ponadto strona pozwana wskazała, że zgodnie z art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy. Zgodnie z powyższym, w przypadku Gimnazjum w M., ochronie winna podlegać wyłącznie jedna osoba, gdyż kadrę kierowniczą stanowi tylko Dyrektor Gimnazjum, a w piśmie z dnia 30 kwietnia 2015 r., na które powołuje się powódka, jako objęte szczególną ochroną organizacja związkowa wskazała powódkę oraz E. J.. Takie wskazanie powoduje, w ocenie pozwanej, iż to przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej, a nie powódce, przysługuje szczególna ochrona.

W zakresie żądania przywrócenia do pracy, pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 14 marca 2017 r. wskazał, że wnosi o oddalenie powództwa podnosząc m. in. zarzut niecelowości przywrócenia do pracy, gdyż strona pozwana w roku 2017/2018 będzie zlikwidowana, a nadto u strony pozwanej już w chwili obecnej są dokonywane redukcje etatów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. pozostawała zatrudniona u strony pozwanej, Gimnazjum w M., od dnia 1 września 2008 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2009 r. na stanowisku nauczyciela stażysty, następnie, od dnia 1 września 2009 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela kontraktowego. Początkowo powódka świadczyła pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (9 godz. tygodniowo). Porozumieniem zmieniającym z dnia 1 września 2010 r. strony zwiększyły wymiar czasu pracy do 11 godz. tygodniowo, a porozumieniem zmieniającym z dnia 1 września 2011 r. – do 12. godz. tygodniowo. Od dnia 1 września 2012 r. strony ustaliły wymiar czasu pracy powódki na 15 godz. tygodniowo.

Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 27 sierpnia 2014 r., powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

W roku szkolnym 2014/2015 powódka prowadziła lekcje matematyki i fizyki, była także wychowawcą klasy III a.

Dowód: Akta osobowe powódki:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.2008 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.09.2009 r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 01.09.2010 r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 01.09.2011 r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 01.09.2012 r.,
- akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dn. 27.08.2014 r.

W dniu 7 maja 2015 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 sierpnia 2015 r. Wśród przyczyn wypowiedzenia strona pozwana wskazała:

1. uchybienie godności zawodu nauczyciela związane z naruszeniem art. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela – np. brak nadzoru nad uczniami w czasie dyżurów nauczycielskich zapewnianych na terenie szkoły w trakcie przerw śródlekcyjnych organizowanych przez szkołę; brak wsparcia każdego ucznia w jego rozwoju oraz wykorzystywanie stanowiska nauczyciela w celu wymuszania pożądanego zachowań i działań; wypytywanie uczniów klasy III a o nazwiska osób, które poinformowały pedagoga szkolnego o ponownym przeprowadzeniu sprawdzianu z matematyki i zastraszanie uczniów wystawieniem oceny negatywnej w momencie nieujawnienia wspomnianych nazwisk; zakazywanie uczniowi klasy I a odzywania się na lekcji matematyki;
2. naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), polegające na przekroczeniu dopuszczalnych granic krytyki poczynań pracodawcy, określających cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności w obecności innych podwładnych; szantażowanie pracodawcy możliwością pisania skarg, kierowanych do organu nadzorującego i organu prowadzącego szkołę, podważanie autorytetu przełożonego i związanej z tym utraty zaufania pracodawcy do pracownika;
3. nie wypełnianie poleceń służbowych związanych np. z nieoddaniem pracodawcy w terminie przez niego podanym laptopa służbowego, który miał być przekazany Policji w związku z prowadzonym postępowaniem przez Prokuraturę Rejonową w Środzie Śląskiej; odmowa stawienia się na rozmowie dyscyplinującej, czy rozmowie związanej ze złożeniem wyjaśnień pracodawcy w związku z zarzutami zawartymi w skardze rodzica odnośnie sytuacji panującej w trakcie zajęć prowadzonych przez powódkę.

Wypowiedzenie zostało powódce przekazane przez dyrektora Gimnazjum. Obecna była przy tym księgowa, C. S..

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 07.05.2015 r. (k. 4)

Zeznania świadka C. S. (k. 150; płyta CD)

Z dniem 16 maja 2012 r. powódce zostało powierzone mienie w postaci komputera przenośnego (...) z zasilaczem oraz oprogramowanie nauczycielskie M. L.. Jednocześnie powódka zawarła z ówczesnym dyrektorem Gimnazjum w M., E. J., umowę odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Powódka została zobowiązana przez dyrektora Gimnazjum do zwrotu służbowego komputera przenośnego. Polecenie to miało najpierw formę ustną, i zostało wydane powódce pod koniec tygodnia. Powódka nie rozliczyła się z powierzonego mienia w poniedziałek ani wtorek w następnym tygodniu, tłumacząc, że potrzebuje czasu na

„wyczyszczenie” laptopa, dlatego też w dniu 12 marca 2015 r. dyrektor Gimnazjum wydał powódce polecenie pisemne zwrotu komputera. W tym samym dniu powódka, ok. godz. 14:00, zdała służbowy komputer przenośny.

Dowód: Umowa odpowiedzialności materialnej wraz z załącznikiem (k. 47, 6)

Zeznania świadka B. J. (k. 150; płyta CD)

Pisemne polecenie zwrotu służbowego komputera przenośnego (k. 5)

Notatka służbowa (k. 48)

Adnotacja o zwrocie komputera przenośnego (k. 47v)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. K. k. 365 (płyta CD)

Stanowisko pedagoga w Gimnazjum w M. w roku szkolnym 2014/2015 obejmowała E. S..

W dniu 18 lutego 2015 r. odbyła się z pedagog, na prośbę uczniów, rozmowa części uczniów klasy III a na temat funkcjonowania i prowadzenia lekcji oraz współpracy z uczniami przez powódkę. Uczniowie twierdzili, że każda odpowiedź przy tablicy podczas lekcji prowadzonych przez powódkę jest dla nich ogromnym stresem, pod wpływem którego nie są w stanie rozwiązywać zadań w sposób poprawny. Nie czuli się sprawiedliwie traktowani i oceniani.

Uczniowie poinformowali pedagog również o zdarzeniu, które miało miejsce w dniu 17 lutego 2015 r. Klasa III a pisała wówczas sprawdzian z matematyki w dniu 13 lutego 2015 r., przeprowadzany przez powódkę. W dniu 17 lutego 2015 r. powódka przekazała uczniom informację, iż większość osób otrzymała bardzo dobre oceny ze sprawdzianu, co w ocenie powódki świadczyło, iż wszyscy, z wyjątkiem trzech osób, które otrzymały gorszą ocenę, ściągali na sprawdzianie, w związku z czym oceny ze sprawdzianu nie zostaną wpisane do dziennika i uczniowie napiszą sprawdzian raz jeszcze. Uczniowie nie widzieli podstawy do takiego zachowania nauczyciela, w szczególności, że podczas pisania sprawdzianu, uczniowie nie zostali „złapani” na przepisywaniu. W ocenie uczniów, sam fakt, że napisali ten sprawdzian w sposób dobry nie świadczy o tym, że „ściągali”. Pedagog podczas rozmowy poinformowała uczniów, że w sytuacji, gdy uważają, że ich prawa są łamane, przysługuje im prawo złożenia skargi do kuratorium. Uczniowie poprosili pedagog o nieujawnianie ich tożsamości wobec powódki, z obawy przed stosowaniem przez powódkę różnego rodzaju konsekwencji, polegających m.in. na obniżeniu oceny z zachowania (a uczniom klas trzecich zależało na wysokich ocenach z zachowania, z uwagi na rekrutację do liceów).

Po powzięciu powyższej informacji ze strony uczniów, w dniu 12 marca 2015 r. odbyła się rozmowa powódki z dyrektorem Gimnazjum i pedagog. Z rozmowy spisany został protokół. W nagłówku protokołu, wśród osób biorących udział w spotkaniu, wpisane zostały następujące osoby: dyrektor szkoły – E. K., wychowawca klasy III a – J. P., pedagog szkolny – E. S.. W adnotacji do protokołu powódka wpisała: Jeśli w protokole widnieje imię i nazwisko nauczyciela, to proszę uzupełnić protokół o imiona i nazwiska uczniów, którzy taką wersję wydarzeń przedstawili. Takie stanowisko reprezentuje kilkoro uczniów klasy III a, zatem proszę nie uogólniać stosując zapis „uczniowie kl. III a”. Nie zgadzam się z taką wersją protokołu. W trakcie rozmowy powódka stwierdziła, że sprawdzian będzie przeprowadzony raz jeszcze, ponieważ uczniowie ściągali. Powiedziała także, że nie ma nigdzie przepisów, które regulują ilość sprawdzianów z danego zakresu materiału, i to nauczyciel ustala tę ilość wedle potrzeb.

Do powyższego protokołu w dniu 25 marca 2015 r. został sporządzony aneks, w którym pedagog szkolna wskazała, iż rozmowy pedagoga, którego obowiązuje tajemnica zawodowa, z uczniami są poufne, i jeśli uczeń, który zgłasza się do pedagoga z problemem prosi o anonimowość, to od tego momentu interesy ucznia reprezentuje pedagog szkolny, a wszelkie informacje na temat przebiegu rozmów oraz osób w nich biorących udział mogą zostać udostępnione w wyjątkowych sytuacjach i za zgodą przełożonego, tj. dyrektora szkoły. W aneksie wskazano także, iż podczas rozmowy w dniu 12 marca 2015 r. powódka kilkakrotnie pytała o imiona i nazwiska uczniów, którzy zgłosili się do pedagoga.

W związku z rozmową z dnia 12 marca 2015 r. powódka w piśmie z dnia 24 marca 2015 r., skierowanym do dyrektora Gimnazjum, wskazała co następuje:

1. W dniu 13.02.2015 r. uczniowie klasy III a pisali sprawdzian z matematyki z działu Figury na płaszczyźnie, zapowiedziany i przeprowadzony zgodnie z WSP i PSO.
2. W dniu 17.02.2015 r. podczas kolejnej lekcji matematyki, uczniowie na tablicy wykonywali zadania ze sprawdzianu napisanego w dniu 13.02.2015 r. Udzielane odpowiedzi uczniów, podczas rozwiązywania zadań na tablicy, jednoznacznie wskazywały na duże braki w wiedzy i umiejętnościach, szczególnie w rozwiązywaniu zadań otwartych. W związku z powyższym został ustalony termin, na dzień 24.02.2015 r. dodatkowego sprawdzianu z działu Figury na płaszczyźnie. Uczniowie otrzymali informację, że drugi sprawdzian będzie zawierał zadania otwarte.
3. W dniu 24.02.2015 r. uczniowie napisali wcześniej zapowiedziany sprawdzian z działu Figury na płaszczyźnie. Trzy osoby (...) odmówiły pisania sprawdzianu, powołując się na zapisy w prawie oświatowym, przekazane im przez innego nauczyciela. Swoje stanowisko zaprezentowały na forum klasowym.
4. W dniu 25.03.2015 r. uczniowie otrzymali do wglądu oba sprawdziany z Figur geometrycznych. Oceny zostały wpisane do dziennika zajęć.
5. Trzy osoby, które odmówiły pisania sprawdzianu otrzymały oceny niedostateczne ze sprawdzianu (prace oddane były puste) oraz w dniu 19.03.2015 r. otrzymały od wychowawcy nagany z zachowania (odmowa wykonania polecenia napisania sprawdzianu, powoływanie się na nieistniejące przepisy pozwalające na takie zachowanie, manifestowanie na forum klasowym swojego stanowiska, przekazanie pedagogowi nieprawdziwych informacji).
6. W związku z ingerencją innego nauczyciela w sprawy niedotyczące tejże osoby, a w oczywisty sposób podważające mój autorytet wśród uczniów, rozważam możliwość powiadomienia o całym zajściu organu nadzorującego Kuratorium (...).

W piśmie z dnia 8 kwietnia 2015 r. powódka zawarła odpowiedź na aneks do protokołu z dnia 25 marca 2015 r. W treści pisma powódka wskazała m.in. Wywód w aneksie na temat tajemnicy zawodowej jest zupełnie dla mnie niezrozumiały. Oba sprawdziany oraz ich analiza, omawianie czy rozwiązywanie zadań na tablicy, odbywały się publicznie, na forum klasowym. Zatem jak mogą być objęte tajemnicą zawodową jakiegokolwiek fakty z tą sytuacją związane? Jeśli kilku uczniów kłamię aby usprawiedliwić swoje niewłaściwe/naganne zachowanie, to z całą pewnością obowiązkiem pedagoga czy psychologa jest wyjaśnienie takiej sytuacji, a nie ochrona uczniów poprzez zatajanie ich nazwisk (...)

Podczas powtórnego sprawdzianu, przeprowadzonego przez powódkę, trzech uczniów z kl. III a oddało puste kartki, z adnotacją, iż z uwagi na fakt, że nie znają swoich ocen z poprzedniego sprawdzianu, odmawiają pisania ponownego sprawdzianu. Oceny z pierwszego sprawdzianu wpisane zostały przez powódkę już po przeprowadzeniu kolejnego sprawdzianu. Trzech uczniów, którzy oddali powódce puste kartki, przy zwrocie sprawdzianów przez powódkę, na swoich arkuszach miało przyklejoną przez powódkę „żółtą karteczkę”, na której powódka odnotowała ocenę naganną uczniów oraz zgłoszenie sprawy do kuratorium.

W odpowiedzi na aneks do protokołu sporządzonego ze spotkania z dyrektorem i pedagog powódka wskazała, iż powinna była odkleić karteczki ze sprawdzianów przed ich zwrotem uczniom, albowiem karteczki te zawierały adnotacje skierowane jedynie do wiadomości powódki.

Dowód: Notatka z rozmowy z uczniami z dn. 20.02.2015 r. (k. 34)

Protokół z rozmowy z wychowawcą p. J. P. z dn. 13.03.2015 r. (k. 19)

Pismo powódki z dn. 24.03.2015 r. (k. 18)

Aneks do protokołu z rozmowy z wychowawcą z dn. 25.03.2015 r. (k. 20)

Odpowiedź na aneks do protokołu z dn. 08.04.2015 r. (k. 21)

Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

Powódka podczas jednej z lekcji wychowawczych poprosiła uczniów, żeby wskazali osoby, który rozmawiała z pedagog odnośnie powtórnego sprawdzianu z matematyki, podkreślając, że w przypadku niewskazania tych osób, konsekwencje zostaną wyciągnięte w stosunku do całej klasy. W sali lekcyjnej było bardzo głośno, na zewnątrz było słychać, co się w niej dzieje.

Dowód: Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

Pod koniec roku szkolnego 2014/2015 do pedagoga szkolnego zaczęły napływać także inne skargi na pracę powódki. Pochodziły one ze strony uczniów gimnazjum oraz rodziców. Skargi dotyczyły stosunku powódki do uczniów. Mama jednej z uczennic poinformowała pedagog, że jej córka odczuwała tak duży stres przed sprawdzianem z matematyki, przeprowadzanym przez powódkę, że prosiła o tabletki uspokajające. Skargi dotyczyły także nieefektywnego tłumaczenia matematyki przez powódkę.

W dniu 6 maja 2015 r. odbyło się spotkanie dyrektora Gimnazjum, pedagog i powódki. Dotyczyło ono skargi, która wpłynęła w dniu 16 kwietnia 2015 r. od jednego z rodziców ucznia klasy I a, skargi telefonicznej od innego rodzica oraz skarg dzieci, które wpłynęły do dyrektora szkoły. Powódce odczytano skargę złożoną w formie pisemnej przez rodzica ucznia z klasy I a. W rozmowie nie wskazano nazwisk osób, które składały skargi. Powódka twierdziła, iż spodziewała się skarg ze strony uczniów i rodziców, których namawiają uczniowie do składania takich skarg, gdyż jest to klasa o bardzo niskim poziomie wiedzy z matematyki i fizyki, a uczniowie w ten sposób próbują wytłumaczyć rodzicom swoje słabe oceny.

W dniu 7 maja 2015 r. do dyrektora Gimnazjum wpłynęło pismo powódki, w którym prosiła ona o zorganizowanie spotkania z rodzicem i uczniem, którzy napisali skargę na powódkę. Swoją prośbę powódka umotywowała, wskazując, iż w skardze zawarte są nieprawdziwe informacje związane z osobą powódki, a ta nie może pozostać obojętna na bezpodstawne oskarżenia, które rodzic kieruje w stronę powódki na podstawie opowieści swojego dziecka.

Dowód: Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

Notatka ze spotkania z p. J. P. z dn. 06.05.2015 r. (k. 22)

Pismo powódki z dn. 06.05.2015 r. (k. 70)

Uczniowie, w rozmowach z pedagog, skarżyli się również, że powódka używa w stosunku do nich twierdzeń, iż ci „mają uszkodzone fale mózgowie”, straszy ich, że nie zaliczą semestru i będą poprawiać klasę, sugeruje, że niektórzy uczniowie mogą przychodzić na lekcje tylko po to, żeby na nich posiedzieć, i nie muszą się w ogóle odzywać, bo i tak „nie mają nic do powiedzenia”.

Dowód: Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

Zeznania świadka B. K. (k. 151, 152; płyta CD)

W dniu 14 maja 2015 r. odbyło się spotkanie z rodzicami z rodzicami i dziećmi klasy I a, gdyż rodzice i uczniowie skarżyli się na bardzo niesprawiedliwe oceny wystawiane przez powódkę. W tym samym dniu skargę na niesprawiedliwe oceny wystawiane przez powódkę skarżyli się rodzice dzieci klasy I A.

Dowód: Pismo skarga r. (k. 362)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. K. k. 365 (płyta CD)

Powódka wielokrotnie rozmawiała z nauczycielami strony pozwanej, którzy również uczyli dzieci powódki, aby nauczyciele ci wystawiali lepsze oceny jej córkom, niż wynikało to z ocen dzieci. Powódka w ten sposób próbowała wpłynąć na nauczycieli, aby wystawiali jej córkom lepsze oceny, niż w ocenie nauczycieli na to zasługiwały.

W dniu 15 maja 2015 r. zostało sporządzone pismo – skarga na zachowanie powódki przez nauczyciela biologii i edb O. L., w której zostało wskazane, że powódka zaczęła nauczyciela O. L. w dniu poprzednim w sprawie oceny córki powódki z biologii. Powódka zapytała nauczyciela czy jej córka ma szansę na ocenę celującą. Nauczycielka biologii wskazała powódce, że nie ma podstaw do przyznania córce powódki oceny celującej, a co najwyżej – bardzo dobrą. Powódka jednak nie zaakceptowała takiej odpowiedzi i próbowała wymusić na nauczycielu, aby ta przyznała córce powódki ocenę celującą. Następnego dnia córka powódki ponownie zwróciła się do O. L. z prośbą, co może zrobić, aby otrzymać ocenę celującą, lecz nauczyciel odmówił, gdyż nie było podstaw do jej wystawienia. Wówczas powódka w sposób bardzo kateryczny ponownie poprosiła o taką ocenę dla córki przeszkadzając w ten sposób w wypełnianiu obowiązków przez nauczyciela.

W dniu 13 maja 2015 r. nauczyciel chemii złożył skargę do dyrektora strony pozwanej, w której wskazał, że w dniu 13 maja 2015 r. powódka po raz kolejny pytała go czy wystawi jej córce ocenę celującą, pomimo, że nauczyciel wielokrotnie informował powódkę, że jej córka M. będzie mieć ocenę bardzo dobrą, gdyż tak wynika z ocen cząstkowych. Nauczyciel odebrał zachowanie powódki jako próbę zastraszania go przez powódkę.

Dowód: Pismo O. L. z dn. 15.05.2015 r. (k. 360)

Pismo O. nauczyciela chemii z dn. 13.05.2015 r. (k. 361)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. K. k. 365 (płyta CD)

Powódka w sposób lekceważący zwracała się do dyrektora strony pozwanej w sposób werbalny, np. zwracając się do niego po imieniu, jak również w sposób niewerbalny, np. tzw. mową ciała co było odbierane przez innych nauczycieli jako bardzo niestosowne.

Zdarzyła się sytuacja na jednej z porad pedagogicznych, że powódka zamiast uczestniczyć w tej naradzie, przyniosła swój komputer i siedząc bokiem do osób uczestniczących wykonywała jakieś czynności na komputerze. Było to odebrane jako lekceważące, gdyż wówczas w radzie pedagogicznej brały udział również osoby z zewnątrz, dlatego też dyrektor strony pozwanej zwrócił powódce uwagę. Powódka zlekceważyła uwagę i osobę dyrektora strony pozwanej.

Dowód: Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

Zeznania świadka B. K. (k. 151, 152; płyta CD)

Zeznania świadka I. M. (k. 152; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 263, 264; płyta CD)

W dniu 7 października 2014 r. powódce wymierzona została kara upomnienia. W uzasadnieniu pisma wymierzającego karę, dyrektor Gimnazjum wskazał, iż w dniu 26 września 2014 r. powódka nie pełniła dyżuru nauczycielskiego zgodnie z harmonogramem dyżurów, tj. po trzeciej godzinie lekcyjnej przy (...). Początkowo powódka wskazała, że dyrektorowi, że nie odbyła dyżuru, gdyż „pomyliła” dyżury, lecz następnie wskazała, że nie była na dyżurze, gdyż poczuła się bardzo źle i „zasłabła”.

Powódka w tym dniu 26 września 2014 r. nie poinformowała nikogo, w szczególności dyrektora szkoły, że źle się czuje, w szczególności że źle się czuje aż w takim stopniu, że nie może odbyć dyżuru, gdyż „zasłabła”. W tym dniu powódka normalnie świadczyła pracę u strony pozwanej, z wyjątkiem tego, że nie odbyła dyżuru.

W dniu 14 października 2014 r. do dyrektora Gimnazjum wpłynął sprzeciw powódki od udzielonej kary. Powódka wskazała, iż nieobecność na dyżurze nie wynikała z celowego nieprzestrzegania przez powódkę ustalonego porządku, lecz była skutkiem wydarzenia, na które powódka nie miała wpływu. Powódka podniosła ponadto, że w dniu zdarzenia informowała dyrektora, że powodem jej nieobecności na dyżurze było zasłabnięcie. Wskazała również, że obecnie jest diagnozowana medycznie i nie potrafi podać przyczyny omdlenia.

Sprzeciw został odrzucony, a udzielona kara podtrzymana, co znalazło wyraz w piśmie dyrektora Gimnazjum z dn. 28.10.2014 r.

Dyrektor Gimnazjum sporządził notatkę służbową dotyczącą zdarzeń z dnia 26 września 2014 r.

Dowód: Pismo udzielające kary upomnienia z dn. 07.10.2014 r. (k. 24)

Sprzeciw od kary upomnienia z dn. 14.10.2014 r. (k. 25)

Pismo odrzucające sprzeciw z dn. 28.10.2014 r. (k. 26)

Notatka służbowa (k. 35)

Przesłuchanie powódki k. 365 (płyta CD)

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej E. K. k. 365 (płyta CD)

Pismem z dnia 28 kwietnia 2015 r. dyrektor Gimnazjum udzielił powódce kary nagany, wskazując, iż w dniu 16 kwietnia powódka nie pełniła dyżuru nauczycielskiego zgodnie z obowiązującym harmonogramem dyżurów. Powódka odmówiła przyjęcia kary nagany. Powódka nie wniosła sprzeciwu od w/w kary nagany w wymaganym terminie.

Pozwem z 24.07.2015 r. wniesionym do Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powódka wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany, nałożonej na nią w dniu 28.04.2015 r. przez stronę pozwaną Gimnazjum w M.. Wskazała, że o ukaraniu jej powyższą karą powzięła wiadomość przy zapoznaniu się z odpowiedzią na pozew w niniejszej sprawie tj. sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Strona pozwana odrzuciła jej sprzeciw jako złożony po terminie. Powódka wskazała, że nałożona kara nie miała uzasadnienia w jej zachowaniu, a z treścią pisma o nałożeniu kary nigdy jej nie zapoznano i to zarówno w miejscu pracy jak również za pośrednictwem poczty.

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2015 r. w sprawie sygn. akt X P 644/15 Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo powódki. Wyrokiem z dnia 12 maja 2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki.

Dowód: Pismo udzielające kary nagany z dn. 28.04.2015 r. (k. 27)

Wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i sygn. akt XP 644/15 i IX Pa 6/16 k. 283-285.

W dniu 23 kwietnia 2015 r. powódka została poproszona przez dyrektora Gimnazjum o spotkanie, w którym miała wziąć udział także pedagog. O godzinie, na którą wyznaczone było spotkanie, powódka pełniła opiekę nad uczniami piszącymi egzamin. Dyrektor poprosił powódkę, by ta przyszła o godz. 12:30, po zakończonej opiece nad uczniami piszącymi egzamin. Powódka odmówiła, argumentując, iż w tym dniu nie może zostać dłużej w pracy, i poprosiła o wyznaczenie nowego terminu spotkania w następnym tygodniu. Podczas rozmowy powódka została poinformowana, że spotkanie dotyczy pilnej sprawy. W dniu 24 kwietnia 2015 r. powódka udała się do gabinetu pedagoga, która poinformowała powódkę, że w dniu dzisiejszym rozmowa nie może się odbyć ze względu na nieobecność dyrektora.

Dowód: Informacja pedagoga z dn. 24.04.2015 r. (k. 29)

Notatka służbowa powódki z dn. 24.04.2015 r. (k. 30)

Powódka nie pełniła dyżuru także w dniu 17 lutego 2015 r., co zostało opisane w notatce służbowej dyrektora Gimnazjum. W notatce wskazał on, iż w tym dniu powódka obowiązana była pełnić zastępstwo za p. S. i p. S., wobec czego powódka powinna pełnić także dyżury za te nauczycielki.

W odpowiedzi na zarzuty dyrektora, pismem z dnia 25 lutego 2015 r., powódka wskazała, iż w dniu 17 lutego 2015 r. p. S. nie miała wyznaczonego dyżuru, toteż powódka nie była zobowiązana do jego pełnienia.

Dowód: Notatka służbowa (k. 31)

Pismo powódki z dn. 25.02.2015 r. (k. 61)

W dokumentacji Gimnazjum w M. znajdują się jeszcze inne notatki służbowe, sporządzane przez dyrektora Gimnazjum bądź przez pedagoga, na okoliczność m.in.

- rozmowy uczennic kl. III a z dyrektorem w dniu 20 marca 2015 r., dotyczącej niesłusznego, w ocenie uczennic, wystawienia im oceny nagannej z zachowania przez powódkę,
- nieprawidłowego pełnienia przez powódkę dyżuru w dniu 12 maja 2015 r. (powódka pełniła dyżur, stojąc pomiędzy drzwiami wejściowymi do Gimnazjum, a nie na podwórku szkolnym przed wejściem głównym),
- rozmowy przeprowadzonej przez dyrektora z powódką, dotyczącej nieobecności powódki na dyżurze w dniu 10 czerwca 2014 r.,
- stwierdzenia przez dyrektora nieobecności powódki na dyżurze w dniu 10 czerwca 2014 r.,
- niestosownego zachowanie powódki w trakcie zebrania Zespołu Wychowawczego w dniu 14 stycznia 2015 r. (po rozpoczęciu obrad powódka siedziała przy komputerze, tyłem do wszystkich, nie biorąc udziału w dyskusji),
- nieprawidłowego sporządzenia i przekazania przez powódkę protokołu z posiedzenia Rady Pedagogicznej z dn. 29 sierpnia 2013 r.,
- poinformowania przez powódkę uczniów klasy I b, iż w następnym roku szkolnym powódka będzie uczyć tę klasę matematyki,
- przekazania powódce przez dyrektora skierowania na badania lekarskie związane z zasłabnięciem powódki w dniu 26 września 2014 r.,
- rozmowy dyrektora z powódką w dniu 23 kwietnia 2015 r., dotyczącej nieobecności powódki na dyżurze w dniu 15 kwietnia 2015 r.,
- zachowania się powódki w gabinecie dyrektora w dniu 19 maja 2015 r., po opuszczeniu przez powódkę prowadzonych przez nią zajęć wyrównawczych,
- pytania powódki skierowanego do dyrektora odnośnie dyżurów w dniu 24 kwietnia 2015 r.,
- rozmowy dyscyplinującej dyrektora z powódką z dnia 3 lutego 2015 r.

Dowód: Notatki służbowe (k. 23, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 45)

Uczniowie Gimnazjum wyrażali obawy, że powódka może powrócić do pracy w roku szkolnym 2015/2016.

Dowód: Zeznania świadka E. S. (k. 150; płyta CD)

U strony pozwanej obowiązywał plan dyżurów, które pełnić mieli nauczycieli w czasie przerw śródlekcyjnych. Harmonogram dyżurów na dany rok szkolny jest przygotowywany przez B. K., akceptowany przez dyrektora, a następnie dyrektor zapoznaje z nim nauczycieli w czasie Rady Pedagogicznej. Ilość dyżurów uzależniona jest od wymiaru etatu danego nauczyciela. Harmonogram wywieszony jest też przez cały rok szkolny w pokoju nauczycielskim. W roku szkolnym 2014/2015 priorytetem dla Gimnazjum było zapewnienie bezpieczeństwa uczniom, o czym dyrektor informował nauczycieli podczas Rady Pedagogicznej na początku roku szkolnego.

W porze jesienno – zimowej uczniowie Gimnazjum są proszeni o nie wychodzenie w czasie przerw na zewnątrz bez potrzeby. Wówczas nauczyciele nie pełnią dyżuru na zewnątrz szkoły, tylko przy drzwiach wejściowych w przedsionku szkoły. Zasada ta obowiązywała też w roku szkolnym 2014/2015.

Dyrektor Gimnazjum, poprzez nagrania z monitoringu, wyrywkowo nadzorował prawidłowe odbywanie dyżurów przez nauczycieli. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości wyciągał konsekwencje, w tym kary dyscyplinarne.

Dowód: Zeznania świadka A. G. (k. 151; płyta CD)

Zeznania świadka K. P. (k. 151; płyta CD)

Zeznania świadka B. K. (k. 151, 152; płyta CD)

Skargi na powódkę wpływały także do I. M., która uczyła fizyki w klasie III a, oraz była wychowawcą klasy, w której fizyki uczyła powódka. Do I. M. na zebraniach zgłaszali się rodzice, którzy informowali o niesprawiedliwym ocenianiu uczniów przez powódkę (wystawianie różnych ocen z kartkówki przy równej liczbie zdobytych przez uczniów punktów). Uczniowie opowiadali także I. M. o sytuacji z powtórny sprawdzianem z matematyki. Uczniowie zadawali I. M. pytania, jakie są ich prawa, co mogą zrobić, w odpowiedzi na co zostali poinformowani m.in. o prawie zgłoszenia się do kuratorium lub Rzecznika Praw Dziecka.

Uczniowie rozmawiali o powódce także z psychologiem szkolnym, M. K.. Mówili, że powódka straszy ich, że nie zdadzą do następnej klasy.

Dowód: Zeznania świadka I. M. (k. 152; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 263, 264; płyta CD)

Powódka pozostawała w konflikcie z I. M..

Dowód: Zeznania świadka E. J. (k. 302; płyta CD)

Zgodnie z procedurą, uczniowie na 1 miesiąc przed wystawieniem ocen końcoworocznych lub semestralnych, są informowani przez nauczycieli o proponowanej ocenie.

Dowód: Zeznania świadka A. S. (k. 302; płyta CD)

Zeznania świadka E. J. (k. 302; płyta CD)

W dniu 5 listopada 2014 r. dyrektor Gimnazjum odbył z powódką rozmowę, dotyczącą zalogowania się przez powódkę na stronie wydawnictwa (...). Powódka jako nauczyciel miała techniczną możliwość zgłoszenia szkoły bądź klasy do próbnego egzaminu gimnazjalnego przeprowadzanego przez wydawnictwo (...). Możliwość ta dotyczyła wyłącznie części matematyczno – przyrodniczej egzaminu. Powódka zalogowała się na stronie wydawnictwa i zgłosiła Gimnazjum do rzeczonego egzaminu.

Dowód: Notatka służbowa (k. 42, 43)

Korespondencja e – mail (k. 91 – 93)

Na skutek pisma powódki z dnia 19 maja 2015 r. w sprawie skargi na działanie dyrektora Gimnazjum, skierowanego do Kuratorium (...) we W., w Gimnazjum w M. przeprowadzone zostało postępowanie wyjaśniające. Na podstawie treści skargi powódki sformułowane zostały następujące zarzuty:

1. niewłaściwe przydzielanie zastępstw w czasie, gdy nauczycielka prowadziła zajęcia wyrównawcze;
2. udział uczniów Gimnazjum w M. w imprezie „Śpiewanie nad wodą” bez zgody rodziców i bez Karty wycieczki;
3. niewłaściwa organizacja dyżurów nauczycieli, nieskuteczne informowanie nauczycieli o zmianach w harmonogramach dyżurów;
4. brak Zarządzenia Dyrektora w sprawie zebrania Rady Pedagogicznej w dniu 14 maja 2015 r. oraz wcześniej;
5. niepotrzebny przydział dyżurów nauczycieli na świetlicy szkolnej w poniedziałki, środki i czwartki na 6 godzinie lekcyjnej;
6. nierówne traktowanie uczniów klasy III a i III b polegające na ujęciu w tygodniowym planie nauczania różnej liczby godzin dydaktycznych:
 - a. w klasie III a – 4 godz./tyg. języka polskiego i 4 godz./tyg. matematyki,
 - b. w klasie III b – 5 godz./tyg. języka polskiego i 5 godz./tyg. matematyki.

Na podstawie zebranych informacji Kuratorium ustaliło, iż bezzasadne są zarzuty ad 1, ad 2, ad 5, zasadne – zarzuty ad 3 i ad 4, zaś zarzut ad 6 rozpatrywany był przez Kuratorium już wcześniej, i wówczas wydano stosowne zalecenia.

Na skutek pisma powódki w sprawie ponownego rozpatrzenia skargi z dnia 19 maja 2015 r., zarzut ad 1 pozostawiono bez rozstrzygnięcia, zarzut ad 2 uznano za zasadny.

Dowód: Pismo Kuratorium (...) we W. z dn. 18.06.2015 r., z dn. 04.09.2015 r. i z dn. 07.01.2015 r. (k. 65 – 69, 97 – 99, 208 - 211)

Działania dyrektora Gimnazjum, E. K., były także przedmiotem skargi do Kuratorium (...) we W., pochodzącej od E. J., poprzedniczki E. K. na stanowisku dyrektora Gimnazjum. W związku ze skargą E. J. sformułowano następujące zarzuty:

1. brak nadzoru ze strony dyrektora nad przestrzeganiem przez nauczycieli zapisów Regulaminu Dyżurów,
2. nieprawidłowe pełnienie dyżurów przez nauczycieli w czasie przerw międzylekcyjnych,
3. nieprzestrzeżenie zapisów Regulaminu Dyżurów przed dyrektora i nauczycieli,
4. nieprzestrzeżenie zapisów (...) przez nauczycieli, w szczególności przez wychowawcę klasy I b (I. M.).

Na podstawie zebranych informacji Kuratorium ustaliło, iż zasadne są zarzuty ad 1, ad 3 i ad 4, zaś zarzut ad 2 pozostawiono bez rozpoznania.

Dowód: Pismo Kuratorium (...) we W. z dn. 08.06.2015 r. (k. 87 – 89)

Szczególną ochroną stosunku pracy na okres od dnia 5 marca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. ze strony Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników (...) objęci zostali następujący pracownicy: A. P. (1) – członek Komisji Międzyzakładowej, J. P. – członek Komisji Międzyzakładowej o czym strona pozwana została poinformowana pismem z dnia 30 kwietnia 2014 r.

Informacją z dnia 23 lutego 2015 r. (...) W. Centrum wskazało, iż organizacja związkowa w dalszym ciągu obejmuje zakresem swojego działania Gimnazjum w M. i zrzesza członków Związku (...) w liczbie 5 osób zatrudnionych w placówce.

Szczególną ochroną stosunku pracy na okres od 12 lutego 2015 r. do 30 czerwca 2018 r. objęta została E. J. – członek Komisji Międzyzakładowej o czym strona pozwana została zawiadomiona pismem z dnia 23 lutego 2015 r.

E. J. została objęta ochroną z uwagi na fakt, że została Przewodniczącą organizacji związkowej (...) w Gimnazjum w M. z dniem 9 lutego 2015 r. Wówczas dwie osoby podlegały ochronie. Związek zawodowy liczył około 340 członków, około 28-30 osób podlegało szczególnej ochronie. Nikt nie informował ze strony związków zawodowych powódki, że w związku z objęciem ochroną E. J. szczególną ochroną, powódka przestaje być objęta tą ochroną.

Dowód: Informacja (...) W. Centrum z dn. 9.06.2015 r. (k. 7)

Informacja (...) W. Centrum z dn. 23.02.2015 r. (k. 49)

Uchwała z dnia 9 lutego 2015 r. k. 445

Zeznania świadka D. U. (k. 420; płyta CD)

Zarząd Międzyzakładowej Organizacji Związkowej POiW NSZZ „Solidarność” W. Centrum nie poinformował dyrektora strony pozwanej po zakończeniu pierwszego kwartału roku 2015 r. o łącznej liczbie członków organizacji związkowej oraz liczbie członków zakładowej organizacji związkowej.

Dopiero pismem z dnia 9 czerwca 2015 r. Zarząd Międzyzakładowej Organizacji Związkowej POiW NSZZ „Solidarność” W. Centrum poinformował dyrektora strony pozwanej, że ta organizacja zrzesza na dzień 10.04.2015 r. 340 członków, a w placówce strony pozwanej posiada pięciu członków związku.

Na dzień 9 czerwca 2015 r. związek zawodowy NSZZ „Solidarność” liczył 340 członków.

Dowód: Informacja MOZ POiW NSZZ „Solidarność” W. Centrum z dn. 9.06.2015 r. (k. 430)

Karta ewidencyjna rejestru k. 444

Zeznania świadka D. U. (k. 420; płyta CD)

Zarząd (...) W. Centrum nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, wskazując w piśmie z dnia 30 kwietnia 2015 r., iż przedstawione argumenty są zbyt ogólne, nie pozwalają na jednoznaczne uznanie podstaw do pozbawienia pracownika zatrudnienia.

Dowód: Informacja (...) W. Centrum z dn. 30.04.2015 r. (k. 8)

Od miesiąca września 2008 r. w Gimnazjum w M. obowiązuje Procedura przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków. Wśród postanowień Procedury wskazano m.in., iż wnoszący skargi i wnioski przyjmowani są przez dyrektora, skargi i wnioski mogą być wnoszone pisemnie, za pomocą poczty elektronicznej lub ustnie do protokołu, a pracownik szkoły, który otrzymał skargę dotyczącą jego działalności, obowiązany jest przekazać ją niezwłocznie dyrektorowi. Skargi i wnioski rozpatruje, zgodnie z Procedurą, dyrektor szkoły.

Dowód: Procedura przyjmowania i rozpatrywania skarg i wniosków w Gimnazjum w M. (k. 222, 223)

Kwota średniego wynagrodzenia miesięcznego powódki liczona jak ekwiwalent za urlop wynosi 2 853,87 zł.

Dowód: Zaświadczenie o wysokości zarobków powódki z dn. 21.05.2015 r.

(k. 17)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawała zgodność z prawem i zasadność dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia stosunku pracy powódce.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że, zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Z powyższego wynika, iż wypowiedzenie stosunku pracy nauczycielowi będzie podlegało rygorom formalnym, przewidzianym w przepisach Kodeksu pracy, z uwzględnieniem szczególnych wymogów, nałożonych przez przepisy Karty Nauczyciela.

Zarzut naruszenia przez pracodawcę wymogów formalnych odnosi się w szczególności do sytuacji, w których nie zachowano trybu współdziałania z organizacją związkową (art. 52 § 3 Kodeksu pracy), naruszono miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 Kodeksu pracy, zaniechano podania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 Kodeksu pracy) lub pouczenia o prawie pracownika odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 Kodeksu pracy) albo naruszono ustawowy zakaz rozwiązania umowy o pracę.

Kwestią sporną co do dochowania przez pracodawcę warunków formalnych wypowiedzenia stanowi okoliczność współdziałania pracodawcy z organizacją związkową. Z materiału dowodowego niniejszej sprawy wynika, że powódka, jako członek Komisji Międzyzakładowej, w okresie od dnia 5 marca 2014 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. została objęta szczególną ochroną stosunku pracy przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” (...). Wobec powyższego, w świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pismem z dnia 30 kwietnia 2015 r. (...)Solidarność’ W. Centrum, skierowanym do dyrektora Gimnazjum w M., nie wyraziła zgody na wypowiedzenie stosunku pracy powódce.

Zarzut powódki, jakoby strona pozwana dopuściła się naruszenia art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie znajduje jednak aprobaty Sądu. Należy mieć bowiem na uwadze przepis art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, oraz utrwalone stanowisko judykatury i doktryny prawa pracy odnośnie niedochowania przez organizację obowiązku, nałożonego przez cytowany przepis. Stanowisko to wyraża się w przekonaniu, że nieprzedłożenie informacji pracodawcy uprawnia pracodawcę do konstatacji, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową. Jak wskazuje J. Ź. (Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, LEX 2014), jeżeli związek zawodowy nie przedłoży takiej informacji pracodawcy, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem SN pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową. Stanowisko takie zajął SN w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 311. Pogląd ten został podtrzymany następnie w orzecznictwie SN - w wyrokach: z dnia 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, LEX nr 497004; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 252 (...) oraz w wyroku z dnia 6 października 2011 r., III PK 7/11, OSNP 2012, nr 21-22, poz. 257 (...) Oznacza to tym samym, że pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, **tak jakby związek zawodowy w ogóle nie istniał, z upływem 10 dnia po zakończeniu kwartału, w którym miał uzyskać informację.** Przyjmując powyższą wykładnię, SN w wyroku

z dnia 2 marca 2012 r. (I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3-4, poz. 28) wskazał, że należy uznać, iż dominuje ona także w doktrynie prawa pracy (...).

Strona powodowa nie wykazała w toku niniejszego postępowania, by do 10 dnia po zakończeniu kwartału (a więc do dnia 10 kwietnia 2015 r.) ani do dnia złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, organizacja związkowa przekazała pracodawcy informację, o której mowa w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Tym samym pracodawca miał prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową. Nie można więc czynić pracodawcy zarzutu naruszenia wymogu formalnego współdziałania z organizacją związkową. Sąd w pełni podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2011 r. (sygn. akt III PK 17/11, OSNP 2012/21-22/257), zgodnie z którym ryzyko działania powinien ponosić ten, kto odnosi z niego korzyść. Beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych są, między innymi, jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 ustawy.

Po wtóre, z informacji organizacji związkowej z dnia 23 lutego 2015 r. wynika, iż szczególną ochroną na okres kadencji 2014 – 2018 od dnia 12 lutego 2015 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. objęta została jedynie E. J., członek Komisji Międzyzakładowej. W ocenie Sądu powyższa informacja dezaktualizuje wskazanie, zawarte w informacji z dnia 30 kwietnia 2014 r., jakoby wśród osób objętych szczególną ochroną znajdowała się powódka.

Podsumowując wątek dochowania warunków formalnych, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd stwierdził, iż wymogi te zostały przez pracodawcę dochowane, a zatem nie można uznać, by wypowiedzenie stosunku pracy dokonane zostało niezgodnie z przepisami.

Odrębną kwestią pozostaje zasadność dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia. Zgodnie z art. 30 § 4 Kodeksu pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wynika z orzecznictwa sądowego przyczyna ta musi mieć charakter rzeczywisty i konkretny (wyrok SN z 15 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 514/99, LexPolonica nr 351583, OSNP 2001, nr 13, poz. 440). Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., sygn. akt I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Wypowiedzenie nieuzasadnione jest rodzajem klauzuli generalnej, zwrotu niedookreślonego odsyłającego do stosowania ocen. Ustawodawca nie zdecydował się na zamieszczenie w kodeksie katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (katalogu pozytywnego) ani też katalogu przyczyn, ze względu na które wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony nie można (katalogu negatywnego). Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Wszystkie przyczyny będące podstawą wypowiedzenia umowy o pracę dadzą się podzielić na dwie zasadnicze grupy: przyczyny występujące po stronie pracodawcy i przyczyny zachodzące po stronie pracownika.

Mając na względzie treść art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, powyższe zasady, dotyczące zasadności wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony, będą miały odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi, także mianowanemu.

Strona pozwana w oświadczeniu z dnia 7 maja 2015 r. wskazała trzy zasadnicze kategorie uchybień po stronie powódki, które miały uzasadniać dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie, konkretyzując je poprzez podanie określonych sytuacji i zachowań powódki.

Wśród przyczyn tych pracodawca wskazał, po pierwsze, uchybienie godności zawodu nauczyciela związane z naruszeniem art. 6 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, np. brak nadzoru nad uczniami w czasie dyżurów nauczycielskich zapewnianych na terenie szkoły w trakcie przerw śródlekcyjnych organizowanych przez szkołę; brak wsparcia każdego ucznia w jego rozwoju oraz wykorzystywanie stanowiska nauczyciela w celu wymuszania pożądaných zachowań i działań; wypytywanie uczniów klasy III a o nazwiska osób, które poinformowały pedagoga szkolnego o ponownym przeprowadzeniu sprawdzianu z matematyki i zastraszanie uczniów wystawieniem oceny nagannej w momencie nieujawnienia wspomnianych nazwisk; zakazywanie uczniowi klasy I a odzywania się na lekcji matematyki. Dalej pracodawca powołał się na naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), polegające na przekroczeniu dopuszczalnych granic krytyki poczynań pracodawcy, określających cele i metody ich osiągnięcia w ramach prowadzonej przez niego działalności w obecności innych podwładnych; szantażowanie pracodawcy możliwością pisania skarg, kierowanych do organu nadzorującego i organu prowadzącego szkołę, podważanie autorytetu przełożonego i związanej z tym utraty zaufania pracodawcy do pracownika. Trzecią kategorię zarzutów stanowiło nie wypełnianie poleceń służbowych związanych np. z nieoddaniem pracodawcy w terminie przez niego podanym laptopa służbowego, który miał być przekazany Policji w związku z prowadzonym postępowaniem przez Prokuraturę Rejonową w Środzie Śląskiej; odmowa stawienia się na rozmowie dyscyplinującej, czy rozmowie związanej ze złożeniem wyjaśnień pracodawcy w związku z zarzutami zawartymi w skardze rodzica odnośnie sytuacji panującej w trakcie zajęć prowadzonych przez powódkę.

W tym miejscu Sąd wskazuje, iż okolicznością bezsporną, wybijającą się ponad wszelkie inne kwestie niniejszej sprawy, pozostaje konflikt istniejący wśród kadry pracowniczej Gimnazjum w M.. Panująca u strony pozwanej niezgoda powoduje, że ocena przedstawionego w sprawie materiału dowodowego, pochodzącego zarówno od powódki jak i od pozwanego, dokonywana musi być ze szczególną ostrożnością i rozważą. W związku z powyższym, Sąd uznał za udowodnione jedynie te okoliczności faktyczne, które znajdują pokrycie zarówno w zeznaniach świadków, jak również w zgromadzonych dowodach z dokumentów.

Z dużą ostrożnością Sąd podszedł do samych dowodów z dokumentów, przede wszystkim do rozlicznych notatek służbowych i protokołów rozmów, przedstawionych przez stronę pozwaną. Za wiarygodne w całości Sąd uznał jedynie te dokumenty, a zarazem te okoliczności faktyczne, które wynikają z treści rzeczonych dokumentów, co do których powódka zdołała się odnieść w jakikolwiek sposób – bądź to przez uczynienie na dokumencie adnotacji, bądź przez wystosowanie aneksu lub pisma stanowiącego odpowiedź na dokument pochodzący od strony pozwanej, bądź poprzez przyznanie faktów z nich wynikających w treści pism procesowych, składanych w toku niniejszej sprawy. Dodatkowo jednak Sąd uznał za wiarygodne te notatki i protokoły, które znalazły odzwierciedlenie w zeznaniach świadków.

Z tak przeprowadzonej i nad wyraz wnikliwej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w istocie powódka dopuściła się wskazanych przez pracodawcę zachowań.

Przede wszystkim niewątpliwie powódka czyniła starania w celu uzyskania wiedzy o nazwiskach uczniów klasy III a, którzy poinformowali pedagoga szkolnego o okolicznościach przeprowadzenia powtórnego sprawdzianu z matematyki. Powyższe Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka E. S., notatek służbowych i protokołu przedstawionych przez stronę pozwaną, a także pisma sporządzonego przez powódkę. W piśmie z dnia 8 kwietnia 2015 r. powódka zawarła bowiem odpowiedź na aneks do protokołu z dnia 25 marca 2015 r. W treści pisma powódka wskazała m.in. Wywód w aneksie na temat tajemnicy zawodowej jest zupełnie dla mnie niezrozumiały. Oba sprawdziany oraz ich analiza, omawianie czy rozwiązywanie zadań na tablicy, odbywały się publicznie, na

forum klasowym. Zatem jak mogą być objęte tajemnicą zawodową jakiegokolwiek fakty z tą sytuacją związane? Jeśli kilku uczniów kłamie aby usprawiedliwić swoje niewłaściwe/naganne zachowanie, to z całą pewnością obowiązkiem pedagoga czy psychologa jest wyjaśnienie takiej sytuacji, a nie ochrona uczniów poprzez zatajanie ich nazwisk (...). Wątpliwości nie budzi także kwestia samego przeprowadzenia przez powódkę powtórnego sprawdzianu z matematyki i okoliczności temu towarzyszące. Sąd ustalił niewątpliwie także, że powódka faktycznie zwlekała ze zdaniem powierzonego jej mienia (komputera przenośnego), mimo wyraźnego polecenia pracodawcy w tym zakresie.

W ocenie Sądu wynikający z materiału dowodowego stosunek powódki do uczniów klasy III a, którzy rozmawiali z pedagogiem szkolnym, jest naganny, jeśli oceniać go z punktu widzenia wykonywanego przez powódkę zawodu i podstawowych funkcji szkoły. Wykazanie swoich racji powódka przedkłada bowiem ponad misję szkoły i pedagoga oraz dobro uczniów, wciągając ich w istniejący między powódką a częścią kadry nauczycielskiej konflikt. W ocenie Sądu postępowanie takie nie przystoi nauczycielowi tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę fakt, iż misją pedagoga jest przecież utrwalanie pozytywnych wzorców wśród młodzieży. Budowanie autorytetu nauczyciela wśród uczniów nie może przybierać formy niejako zastraszania uczniów i próby odreagowania na nich negatywnych relacji z częścią kadry pracowniczej Gimnazjum. Zachowaniem godnym nauczyciela i wychowawcy w atmosferze konfliktu panującej w Gimnazjum w M. byłoby, w ocenie Sądu, powstrzymanie się od jakichkolwiek emocjonalnych działań i niedopuszczenie do sytuacji, w której w konflikt zaangażowani są uczniowie. Nie oznacza to oczywiście odebrania nauczycielowi prawa do obrony w sytuacji gdy ten uzna, że kierowane w stosunku do niego skargi są niezasadne, jednakże obrona ta powinna być dokonywana z uwzględnieniem misji wychowawczej szkoły i dobra uczniów.

Z analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w Gimnazjum w M. kadra nauczycielska podzielona jest na dwie zwaśnione grupy. W zależności od tego, z którą z grup sympatyzuje dyrektor Gimnazjum danej kadencji, ta przeciwna grupa stara się wykazać nieprawidłowości w jego działaniu.

Powyższe powoduje, że znakomita większość z przedstawianych przez powódkę w sprawie argumentów, mających przemawiać za brakiem zasadności dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia stosunku pracy, ma charakter emocjonalny i ocenny. Powódka w toku postępowania w zasadzie nie skoncentrowała się na obronie swoich zachowań, tj. wykazania, że faktycznie miała prawo do określonych zachowań zarzucanych jej przez stronę pozwaną, lecz do wykazania, że działania bądź dyrektora bądź innych osób, z którymi pozostawała w konflikcie były nieprawidłowe.

Podkreślenia wymaga, że szereg dokumentów złożonych przez pełnomocnika powódki zmierzało jedynie do wykazania, że działania dyrektora były niewłaściwe, natomiast nie usprawiedliwiała to w żaden sposób zachowania powódki, które były jej zarzucane w wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Przede wszystkim należy podkreślić, że powódka nie wykazała, że faktycznie pełniła w sposób właściwy i prawidłowy dyżurów nauczycielskich. Jak wynika z zeznań samej powódki i świadków, powódka nie pełniła dyżurów nauczycielskich, a jako argument na uzasadnienie swojego stanowiska powódka wskazała, że nie została prawidłowo poinformowana o tym przez dyrektora. Natomiast w ocenie Sądu, nawet gdyby przyjąć za zasadne, że faktycznie dyrektor strony pozwanej w sposób formalnie nieprawidłowy zawiadamiał w spornym okresie nauczycieli o terminach dyżurów, należy podkreślić, że powódka jako nauczyciel, która była świadoma tego obowiązku, miała możliwość zapoznania się z tym, kiedy i gdzie powinna była dyżurować. Jeszcze raz podkreślenia wymaga, że konflikt pomiędzy kadrą kierowniczą, a grupą nauczycieli, do której należała powódka nie powinien być mieć wpływ na to, że mając świadomość obowiązku dyżurowania i konsekwencji dla uczniów braku tego dyżurowania, powódka nie wypełniała swoich obowiązków. Zatem w ocenie Sądu, nawet, gdyby przyjąć, że formalnie powódka nie została w sposób prawidłowy poinformowana o miejscu i terminie dyżurów, miała ona możliwość zaznajomienia się z tą informacją i przy dobrej woli, miała możliwość pełnienia tego dyżuru.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że powódka została ukarana karami porządkowymi za brak dyżurowania, które nie zostały uchylone.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, przewinienia, które stały się podstawą do wymierzenia kary porządkowej, również mogą stać się podstawą do uznania takiego zachowania za przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

W wyroku z dnia 3 października 2008 r. Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał, że „Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być wcześniejsze nałożenie na pracownika kary porządkowej. Zwolniony nie może skutecznie kwestionować takiego wypowiedzenia, jeżeli od kary nie odwołał się do sądu pracy.” (II PK 62/08, M.P.Pr. 2009/4/170). Natomiast w wyroku z dnia 25 października 1995 r. Sąd Najwyższy uznał, że :Zarówno zawinione umyślnie przez pracownika uchybienie obowiązkom pracowniczym, jak i ich naruszenie z winy nieumyślnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. „ (I PRN 77/95, OSNP 1996/11/153)

Powódka jako wieloletni nauczyciel miała świadomość tego, że brak dyżurowania na tzw. przerwach może wywołać konsekwencje przede wszystkim dla uczniów, a dopiero później, ewentualnie w stosunku do dyrekcji. Pomimo tego, nie realizowała obowiązku dyżurów, przedkładając konflikt z dyrekcją ponad dobro uczniów.

Niezależnie od powyższego, Sąd dał wiarę zeznaniom dyrektora E. K., który potwierdził zapis notatki służbowej, że powódka w sposób całkowicie odmienny uzasadniała brak dyżurowania, ostatecznie podnosząc, że nie była na dyżurze z powodu „zasłabnięcia”. Takiego rodzaju uzasadnienie braku dyżurowania przez osobę, która jest doświadczonym nauczycielem, było w ocenie Sądu, albo całkowicie nieprawdziwe, albo też całkowicie nierozsądne, jeśli przyjąć, że faktycznie powódka zasłabła, a jednocześnie nikogo o tym fakcie nie poinformowała.

Sąd bardzo ostrożnie oceniał zeznania zarówno świadków, jak i stron. Jak wykazało postępowanie dowodowe, w zależności od tego, z kim sympatyzuje dany świadek, przedstawiał on obraz powódki jako osoby lekceważącej dyrektora i przekraczającej na każdym kroku zasady współżycia społecznego, jakie obowiązują w relacjach służbowych (tak świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną), bądź też opisywał powódkę jako osobę nieskazitelnego charakteru (tak świadkowie zawnioskowani przez powódkę).

Z powyższego wynika, że istniejący w Gimnazjum konflikt został przeniesiony także na forum niniejszego postępowania.

Jednak jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności z zeznań świadków E. S., B. K., I. M., powódka faktycznie w sposób lekceważący odnosiła się do dyrektora E. K.. Fakt, że istniał konflikt u strony pozwanej, w żaden sposób nie uzasadniał takiego zachowania powódki, jak zostało to opisane przez świadków.

W ocenie Sądu jedynie pedagog szkolna, pełniąca tę funkcję w roku szkolnym 2014/2015, E. S., oraz psycholog szkolna, M. K., pracownik strony pozwanej dopiero od stycznia 2014 r., zostały niejako „wciągnięte” w istniejący w szkole spór bez przejawiania inicjatywy w tym kierunku. Przez powódkę pedagog i psycholog szkolne uznane zostały za osoby powódce nieprzychylnie, działające na niekorzyść powódki ze względu na prywatne animozje, tymczasem w ocenie Sądu, E. S. i M. K. kierowała troska o dobro uczniów i rozumiała lojalność wobec osoby pełniącej funkcję kierowniczą w Gimnazjum (dyrektor E. K.). Wobec powyższego Sąd dał wiarę większości z zeznań złożonych przez wskazane osoby, co przede wszystkim pozwoliło Sądowi ustalić naganny, w ocenie Sądu, stosunek powódki do uczniów, którzy złożyli na powódkę skargę.

Jako zasadny zarzut ze strony pracodawcy Sąd uznał także niewykonanie polecenia służbowego pochodzącego od dyrektora Gimnazjum, dotyczącego zwrotu komputera przenośnego przez powódkę. Podkreślić należy, że mienie powierzone różni się od każdego innego mienia pracodawcy wykorzystywanego rutynowo w procesie pracy nie faktem jego powierzenia w jakiś szczególny sposób, lecz tym, że z powierzeniem mienia wiąże się obowiązek jego zwrotu lub wyliczenia się z niego (obowiązek zwrotu będzie dotyczył rzeczy oznaczonych co do tożsamości). Art. 100 § 1 Kodeksu pracy nakłada na pracownika obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są

one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenie zwrotu powierzonego mienia mieści się w kryteriach określonych przez cytowany przepis, zatem powódka nie miała podstaw, by odmówić jego wykonania. Za uzasadnioną przyczynę opóźnienia w zwrocie powierzonego mienia nie sposób uznać podnoszonej przez powódkę konieczności „wyczyszczenia” komputera przenośnego z danych wprowadzonych do niego przez powódkę. Oczywistym jest fakt, że mienie jedynie powierzone pracownikowi w dalszym ciągu stanowi własność pracodawcy, który w każdym czasie może żądać jego zwrotu. Zawartość komputera i wprowadzone do niego przez powódkę dane powinny być związane wyłącznie z wykonywanymi przez nią obowiązkami służbowymi, zatem nie było konieczności usuwania ich przed zwrotem sprzętu pracodawcy. Zwrot przez powódkę komputera przenośnego dopiero po powtórny, pisemnym poleceniu ze strony pracodawcy, uznać należy za nieuzasadnioną zwłokę w wykonaniu polecenia przełożonego.

Podsumowując, Sąd uznał za udowodnione okoliczności wskazywane jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności niestosowne zachowania wobec uczniów, dyrektora strony pozwanej, brak zwrotu mienia powierzonego, a także brak wykonywania polecenia przełożonego w zakresie dyżurowania. W ocenie Sądu okoliczności te stanowią uzasadnione przyczyny wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. Zważywszy przy tym należy, iż Zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nie określony (art. 45 KP) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163). W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż z utrwalonych w praktyce poglądów wynika, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (...) Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18 z glosą J. Broła). Z powyższego należy wysnuć wniosek, iż dokonując wypowiedzenia stosunku pracy powódce, pracodawca (Gimnazjum w M.) w istocie dążył do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań. Jak wskazywał wcześniej Sąd, misją szkoły jest m.in. wychowywanie młodzieży poprzez utrwalanie w uczniach pozytywnych wzorców moralnych, a także zapewnienie poczucia bezpieczeństwa, także psychicznego, oraz budowanie wzajemnych, właściwych relacji pomiędzy nauczycielami a uczniami. W sytuacji przedkładania własnych interesów nad dobro uczniów, jak to w ocenie Sądu czyniła powódka, realizowanie tej misji wydaje się niemożliwe. Ponadto pracodawca słusznie zarzucił powódce niezastosowanie się do polecenia służbowego zwrotu powierzonego mienia.

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów, przyjmując częściowo również te, które były kwestionowane przez powódkę (notatki), w zakresie, w jakim znalazły one odzwierciedlenie w pozostałych dokumentach lub w zeznaniach świadków i stron.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków, dokonując ich oceny z dużą ostrożnością i dystansem, mając na uwadze prywatne relacje między kadrą pracowniczą strony pozwanej. Podobnie Sąd odniósł się do dowodu z przesłuchania stron, które pozostają ze sobą w konflikcie. Relacja ta bez wątplenia wpływa na subiektywne postrzeganie rzeczywistości przez te osoby. Sąd nie skorzystał w wyjaśnieniu sprawy z zeznań świadka Z. F., która nie posiadała wiedzy co do istotnych okoliczności sprawy. W niewielkim zakresie Sąd oparł się także na zeznaniach świadka K. P., gdyż okoliczności przedstawiane przez świadka dotyczyły okresu dużo wcześniejszego, niż okres bezpośrednio poprzedzający wypowiedzenie stosunku pracy powódce, ponadto zeznania te były mocno ocenne i opierały się na wiedzy ze słyszenia. Sąd w niewielkim również zakresie skorzystał z zeznań świadka A. S., która nie miała w zasadzie żadnej wiedzy odnośnie zachowań powódki, a jedynie mogła potwierdzić kiedy uczniowie są informowani przez nauczyciela o proponowanych ocenach na semestr.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. K., E. S., I. M., M. K., gdyż były jasne, zgodne, logiczne i odzwierciedlały stan faktyczny przedstawiony w dokumentacji, również w przedstawionych przez strony protokołach oraz także w zeznaniach stron. Świadczyli ci jako pracownicy strony pozwanej często sami uczestniczyli w zdarzeniach które stały się podstawą do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, bądź też pośrednio mieli wiedzę na temat tych zdarzeń. Wprawdzie, jak wynika z zeznań świadków i stron, powódka pozostawała w konflikcie z I. M., lecz nie można było mówić już o konflikcie pomiędzy pozostałymi świadkami, których zeznania w zasadniczej części były zgodne. Przed-

wszystkim należy podkreślić, że zeznania świadków M. K. i E. S. sprowadzały się głównie do oceny zachowania powódki jako pedagoga i dotyczyły jej postawy wobec dzieci, zatem należy uznać, że były obiektywne i nie miały na celu przedstawienia konfliktu pomiędzy powódką a dyrekcją strony pozwanej, lecz przebieg postępowania powódki wobec uczniów.

Sąd równocześnie dał wiarę zeznaniom świadka E. J. co do osoby powódki, gdyż nie były one sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków, albowiem świadek ta nie miała wiedzy odnośnie zasadniczych zarzutów stawianych powódce. Zeznania tego świadka zasadniczo odnosiły się do opisu zachowania innych osób, a nie powódki. Świadek ten niewiele wniósł do ustalenia stanu faktycznego dotyczącego oceny zarzutów stawianych powódce, w szczególności w zakresie postawy jej do uczniów. Fakt, że świadek wysoko oceniała pracę powódki i jej zachowanie, nie świadczy o tym, że zarzuty dyrekcji strony pozwanej nie były zasadne. Ocena osoby powódki przez świadka pozostaje bowiem oceną relewantną w stosunku do konkretnych zarzutów wykazanych przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powódki zgłoszony na rozprawie w dniu 17 czerwca 2016 r. w przedmiocie zobowiązania pedagoga szkolnego do podania dodatkowych informacji „kto napisał oświadczenia napisane przez uczennice, a także pt „sprawozdanie” z dnia 17 kwietnia 2015 r. „

Zgodnie z art. 227 kpc, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, lecz zgodnie z § 2 Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Zgodnie z § 3 Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W niniejszej sprawie, wniosek pełnomocnika powódki zawarty w piśmie z dnia 16 lutego 2016 r. jeśli byłby zrealizowany, zmierzać miał w zasadzie do przeprowadzenia przez Sąd dowodu, czy faktycznie dzieci, które poszły do pedagoga w celu uzyskania pomocy, faktycznie o tę pomoc się zwróciły i w jaki sposób. Nie było, w ocenie Sądu, zadaniem Sądu w niniejszym postępowaniu zbadanie tego, czy faktycznie uczennica D. M. zasadnie, czy też niezasadnie napisała oświadczenie dotyczące zachowania powódki. Zasadniczą kwestią badania przez Sąd nie było bowiem to, czy faktycznie uczniowie zasadnie czy też niezasadnie skarżyli się na powódkę jako na nauczyciela, ale to, w jaki sposób powódka na te skargi uczniów (czy też rodziców uczniów) reagowała. Nie było rzeczą Sądu ocenić, czy uczennica, która źle uczyła się u powódki faktycznie zasadnie napisała na nią skargę, ale to, że powódka jako pedagog w sposób całkowicie niezgodny z prawem i etyką zawodową reagowała na tę krytykę. Nawet bowiem gdyby faktycznie przyjąć, że skargi uczniów na zachowania powódki były niezasadne, to należy mieć na uwadze, że powódka winna była zachować się w sposób właściwy, natomiast nie doprowadzać do sytuacji takiej, że uczniowie czuli się przez nią zastraszani. Uczniowie mają bowiem prawo składać skargi na nauczyciela, nawet takie, które po ich zbadaniu okazują się niezasadne, natomiast rzeczą nauczyciela jest taka umiejętność zachowania się, aby (nawet na te niezasadne skargi) umieć zachować się w sposób właściwy, tj. nie powodujący tego, że uczniowie „bali się” jej reakcji. Niezależnie od powyższego należy mieć na uwadze, że całkowicie zasadnie – w ocenie Sądu – i całkowicie zgodnie z obowiązującymi zasadami, pedagog szkolny ma prawo odmówić nauczycielowi podania nazwisk uczniów, którzy w pełnym zaufaniu przychodzą do niego ze skargą na zachowanie nauczyciela i proszą o nieujawnianie ich nazwisk. Natomiast domaganie się przez powódkę, czy też bezpośrednio od pedagoga, czy też od dyrektora, czy też ostatecznie od Sądu, w toku postępowania, nazwisk skarżących się uczniów, świadczy – w ocenie Sądu – jedynie o tym, że powódka będąc w konflikcie z dyrekcją szkoły, całkowicie przedłożyła istniejący konflikt ponad dobro dzieci. Zachowanie takie całkowicie uzasadniało decyzje dyrekcji o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę.

Sąd na rozprawie w dniu 12 sierpnia 2016 r. oddalił również wnioski powódki o przesłuchanie świadków M. M. (2) (która pracowała u strony pozwanej do 28 lutego 2014 r.), A. P. (2) (który w okresie od 1.09.2014 r. do 31.08.2015 r. przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia), M. L. (który pracował u strony pozwanej do 31.08.2014 r.), G. G.

(która była zatrudniona do 16.11.2013 r.), I. Ł. (która pracowała u strony pozwanej do 9.01.2014 r. do 27.06.2014 r. na stanowisku stażysty w wymiarze 0,5 etatu),

Świadkowie wskazani przez powódkę jako osoby, które mogłyby zeznawać na okoliczności przyczyn wypowiedzenia jej umowy o pracę, pracowali w takich okresach, że w ocenie Sądu, nie mają oni wiedzy na ten temat. Dlatego też na podstawie art. 217 kpc w zw. z art. 227 kpc, Sąd oddalił w/w wnioski o przesłuchanie tych świadków.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał, iż dokonane wypowiedzenie stosunku pracy powódce było zgodne z prawem i zasadne, zatem powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione, o czym orzekł w pkt I wyroku.

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.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji winny wynosić 60 zł. Taką też kwotę kosztów zastępstwa procesowego Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej dodatkowo uwzględniając koszt opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, co łącznie daje kwotę 77 zł.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.