

Sygn. akt IV P 180/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Ławnicy:	Danuta Marzec, Marek Kowalczyk
Protokolant:	sekr. sąd. Agata Bareja

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2017 r. na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w G.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda G. S. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w G. na poprzednich warunkach;

II. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół Nr (...) w G. na rzecz powoda G. S. kwotę 3.170,00 (trzy tysiące sto siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 180/16

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 1 lipca 2016 r. przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w G. powód G. S. zakwestionował wypowiedzenie mu przez pracodawcę stosunku pracy. Wskazał, że decyzja pozwanego jest dla niego krzywdząca i nieuzasadniona żadną koniecznością natury organizacyjnej. Podane przez dyrektora szkoły przyczyny wypowiedzenia są bezpodstawne i nie stanowią, według powoda, przesłanek do rozwiązania stosunku pracy. Powód podniósł zaniedbania po stronie dyrektora w rozwiązywaniu problemów szkoły, brak dążenia do porozumienia, uporczywe, złośliwe traktowanie go i utrudnianie wykonywania powierzonych obowiązków oraz dyskryminowanie wobec pozostałych pracowników. Zauważył, że już wcześniej dyrektor pozwanego wymierzyła mu karę nagany, z czego się wycofała. Wskazał, że bezpodstawnym rozwiązaniem stosunku pracy pozwany naraża go na brak środków do życia. Zaznaczył, że w piśmie z wypowiedzeniem nie wskazano podstawy prawnej tego oświadczenia.

W piśmie procesowym z dnia 18 lipca 2016 r. powód sprecyzował, że wnosi o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia, a w razie upływu jego terminu o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko oraz zasądzenia odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia (k. 7).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych powiększonych o podatek VAT.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że długotrwała naganna postawa powoda i jego konfliktogenne nastawienie w relacjach z pracodawcą i pracownikami doprowadziły do utraty zaufania niezbędnego do efektywnej współpracy. Podniósł, że powód dopuszczał się nieustannej niesubordynacji, podważania decyzji i kompetencji dyrekcji szkoły. Próbował stawiać się w roli nadrzędnej, pouczał, a nawet wydawał polecenia przełożonym, jednocześnie notorycznie kwestionując wydawane mu polecenia służbowe. Wielokrotnie poniżał i zastraszał przełożoną. W czasie pracy zajmował się prywatnymi sprawami i pisanie kolejnych pism na temat działań dyrekcji. Każdy ruch władz szkoły był przez powoda krytycznie oceniany. Nieuzasadnione skargi do burmistrza i doniesienia do prokuratury znacząco naruszały wizerunek szkoły i władz. Konieczne było ciągłe odpieranie zarzutów. Ponadto powód nie wywiązywał się ze zleconych mu zadań i nie wykonywał podstawowych obowiązków pracowniczych. W swoich pismach krytykował kierownika świetlicy szkolnej i domagał się od burmistrza miasta kontroli świetlicy, która ostatecznie została przeprowadzona i nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości i nie wydano żadnych zaleceń. Burmistrz w działalności szkoły również nie doszukał się żadnych uchybień. Swoim zachowaniem powód tworzył złą atmosferę w szkole oraz podsycał niechęć wobec dyrekcji. Pozwany zauważył, że powód wcześniej był dyrektorem szkoły i nie mógł pogodzić się z utraconym stanowiskiem. Również w relacjach powoda z pracownikami dochodziło do napięć i nieporozumień. Powód często mówił podniesionym głosem, napastliwym tonem oraz trząsał drzwiami do gabinetu dyrektora i wychodził ostentacyjnie w czasie rozmowy. Świadcami takich jego zachowań byli czasem uczniowie i ich rodzice. Zdaniem pozwanego powód nie przygotowywał i nie dostarczał dokumentów, do czego był zobowiązany, nie wywiązywał się z zadań profilaktycznych, nieprawidłowo prowadził dziennik lekcji. Zabiegał dla siebie o wolne piątki, podczas których miały rzekomo odbywać się zajęcia na studiach podyplomowych, na które uczęszczał, ale okazało się, że potrzebne do tego były mu tylko cztery piątki w ciągu całego roku szkolnego. Powód samowolnie decydował o zmianach terminów spotkań i odwoływaniu spotkań zespołu wychowawczego bez wiedzy i woli przełożonych. Opuszczał stanowisko pracy bez zgody przełożonych, a usprawiedliwienia nieobecności przekazywał w sposób niezgodny z zasadami przyjętymi u pozwanego. Zwolnienia lekarskie obejmowały przy tym terminy, co do których powód wcześniej wnosił o udzielenie bezpłatnego urlopu w celu udziału w prywatnych zajęciach szkoleniowych, co rodzi uzasadnione podejrzenie co do prawdziwości tych zwolnień lekarskich. Ustalono nadto, że zajęcia z przedmiotu WDŻ, które powód miał prowadzić, w ogóle się nie odbywały. Pojawiały się także żądania rodziców o przydzielenie w miejsce powoda innego nauczyciela wiedzy o społeczeństwie. Powód mało zrozumiale dla uczniów prowadził zajęcia i stosował niejasne kryteria oceniania.

W piśmie procesowym z dnia 28 września 2016 r. strona powodowa zgłosiła dodatkowo żądanie zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów postępowania oraz nałożenia na pozwanego w wyroku obowiązku dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy

Na rozprawie powód popierał powództwo, pozwany wnosił o jego oddalenie.

Sąd ustalił, co następuje:

G. S. jest nauczycielem dyplomowanym i od 1 września 2008 r. był pracownikiem Zespołu Szkół Nr (...) w G. zatrudnionym na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy. W latach 2010-2014 powód był dyrektorem Publicznego Gimnazjum Nr (...) w G., a w latach 2014-2015 był dyrektorem Szkoły Podstawowej Nr (...), które od 1 września 2015 r. weszły w skład Zespołu Szkół Nr (...) w G.. Od 1 września 2015 r. powód pracował jako nauczyciel. W ramach swojego etatu pracował jako pedagog, nauczyciel wiedzy o społeczeństwie oraz wychowawca na świetlicy (akta osobowe).

W ciągu roku szkolnego 2015/2016 ze strony uczniów były zastrzeżenia do tego jak powód prowadzi zajęcia wiedzy o społeczeństwie. Rodzice uczniów klas, w których te zajęcia prowadził powód wnioskowali o zmianę nauczyciela, do czego jednak nie doszło. Powód wielokrotnie pisał pisma, również w godzinach swojej pracy, skierowane do Dyrektora Zespołu Szkół Nr (...) w G., Burmistrza Miasta G., Przewodniczącego Rady Miasta, w których skarżył się

na swoją współpracę z dyrektorem B. L., z którą był skonfliktowany, poddawał w wątpliwość trafność jej decyzji, kompetencje do sprawowania swojej funkcji, sposób kierowania szkołą, sugerował możliwość nieprawidłowości w prowadzeniu szkoły przez dyrektora oraz świetlicy szkolnej przez jej kierownika, w szczególności w zakresie układania grafików pracy na świetlicy. Przeprowadzona przez organ prowadzący kontrola funkcjonowania tych placówek nie stwierdziła żadnych nieprawidłowości. Dyrektor szkoły musiała poświęcać znaczną część swojego czasu pracy na ustosunkowywanie się na piśmie do zarzutów powoda, co odciągało ją od innej pracy. Swoje uwagi do funkcjonowania szkoły i pracy dyrektora powód zgłaszał również na forum grona pedagogicznego szkoły. W rozmowach bezpośrednich z dyrektorem powód często podnosił głos, wychodził z pokoju w trakcie rozmowy, trząsał drzwiami. Po jednej z rozmów oświadczył dyrektorowi, że nagrywał z nim właśnie zakończoną rozmowę. Nie przestrzegał ustalonej zasady, że nieobecności w pracy i zwolnienia lekarskie należy zgłaszać bezpośrednio do dyrektora szkoły, zwolnienia lekarskie składał w sekretariacie szkoły i nie informował o tym dyrektora. W sytuacji, gdy potrzebował dnia wolnego od pracy nie przyjmował do wiadomości, że może go nie otrzymać i w razie odmowy zapowiadał skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Zdarzały się sytuacje, że odwoływał i przekładał bez uprzedzenia i poinformowania dyrektora szkoły spotkania zespołów wychowawczych. Nieterminowo składał pisma służbowe, do sporządzania których był zobowiązany, w tym planu pracy pedagoga, sprawozdania z działalności pedagogicznej, opinii o uczniach dla potrzeb sądu, wyników ewaluacji frekwencji, dziennika zajęć lekcyjnych. Nie realizował nadto zajęć profilaktycznych z uczniami i nie przygotował harmonogramu działań profilaktycznych (korespondencja k. 36, 37-38, 41, 43-48, 52, 53-54, 56-57, 58 sprawozdanie z kontroli k. 55, częściowo zeznania powoda k. 167-168v w zw. z k. 66-70, zeznania B. L. w imieniu pozwanego k. 168v-169v w zw. z k. 89v-101v, zeznania świadków K. B. k. 105v-108v, T. P. k. 108v-111, E. G. k. 111-113, Z. O. k. 115v-118v, M. S. k. 119-120v, M. Z. k. 120v-121, P. D. k. 121v-122, J. Z. k. 160v-162v, M. L. k. 162v-163v).

W dniu 30 czerwca 2016 r. pracodawca wypowiedział powodowi stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując:

1. bezprawne nagrywanie bez uprzedzenia rozmów prowadzonych z przełożonymi, do czego przyznał się wprost w piśmie z dnia 7 czerwca 2016 r. co spowodowało utratę zaufania niezbędnego do współpracy z pracodawcą,
2. nagminne kwestionowanie decyzji, pouczanie oraz wydawanie poleceń przełożonym oraz notoryczna krytyka ich działań, kontrolowanie sposobu działania oraz decyzji podejmowanych przez przełożonych, notoryczne niewykonywanie poleceń służbowych wydawanych przez przełożonych, nieuzasadnione stawianie przełożonej zarzutu popełnienia przestępstwa, nieuzasadnione składanie zawiadomień do prokuratury oraz skarg do burmistrza na swoich przełożonych,
3. niemożność porozumienia się i współpracy, a także konfliktowanie się z pracownikami jednostki, a także z przełożonymi,
4. naruszanie organizacji i porządku w procesie pracy polegające m. in. na nieprzygotowaniu lub niedostarczeniu wymaganych dokumentów zgodnie z wyznaczonym terminem np. wyników ewaluacji frekwencji, semestralnych sprawozdań z pracy, opinii dotyczących uczniów wymaganych przez sądy rodzinne, planu pracy pedagoga, sprawozdania Zespołu Wychowawczego, niepoinformowanie przełożonych o planowanych nieobecnościach i brak ich późniejszego usprawiedliwiania, opuszczanie stanowiska pracy bez zgody przełożonych, przekazywanie zwolnień lekarskich oraz informowanie o nieobecności w sposób sprzeczny z zasadami organizacji pracy panującymi w Zespole Szkół Nr (...) w G., samowolne zmiany terminów odnośnie zespołu wychowawczego przy braku informowania o tym przełożonych oraz samowolne odwoływanie spotkań zespołu wychowawczego bez konsultacji z przełożonymi dokonywane na kilka godzin przed spotkaniem, błędne prowadzenie dziennika lekcji, niewywiązywanie się z zadań profilaktycznych,
5. notoryczne wykazywanie dezaprobaty oraz lekceważącego stosunku do przełożonych polegające m. in. na trzaskaniu drzwiami podczas wychodzenia z gabinetu oraz wykrzykiwanie obraźliwych słów pod adresem

przełożonych – również w obecności uczniów Zespołu Szkół Nr (...) w G., notoryczne wychodzenie z gabinetu w trakcie wydawania przez przełożonych poleceń służbowych,

6. prowadzenie zajęć w sposób niezrozumiały dla uczniów i wywołujący ich niechęć w stosunku do pracownika oraz nauczanego przedmiotu, wychodzenie podczas lekcji oraz niejasne formułowanie kryteriów nauczania, co doprowadziło do wystosowania przez rodziców klas III A i II B podania do Dyrekcji Zespołu Szkół Nr (...) w G. z prośbą o zmianę nauczyciela,

7. przedkładanie zwolnień lekarskich obejmujących terminy, co do których pracownik wcześniej wnosił o udzielenie bezpłatnego urlopu w celu udziału w prywatnych zajęciach szkoleniowych, co budzi uzasadnione podejrzenie fikcyjności tych zwolnień lekarskich w celu udziału w innych obowiązkach prywatnych, w konsekwencji nie świadczenie pracy z powodu choroby, a w rzeczywistości udział w innych zajęciach (wypowiedzenie k. 3-3v).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo G. S. miało uzasadnione podstawy, jeśli chodzi o żądanie przywrócenia do pracy.

Należy podkreślić na wstępie, że stosunek pracy nauczyciela mianowanego, jakim jest powód, jest szczególnie chroniony, a wskazane w Karcie Nauczyciela sytuacje, w których z takim nauczycielem można rozwiązać stosunek pracy mają charakter wyczerpujący i zupełny (postanowienie SN z dnia 12 stycznia 2016 r., II PK 145/15, Legalis nr 1436808). Nie mają więc w tym zakresie zastosowania przepisy kodeksu pracy, w szczególności art. 30 § 1 pkt 2, § 3 i 4 kp, który jak wynika z okoliczności niniejszej sprawy zastosował pozwany do rozwiązania z powodów stosunku pracy.

Zgodnie z art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U z 2017 r. poz. 1189) stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na czas nieokreślony na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, wówczas zatrudnić go należy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Poza przypadkiem rozwiązania takiego stosunku na mocy porozumienia stron, bądź na wniosek nauczyciela mianowanego, w myśl art. 23 ust. 1 i 4 Karty Nauczyciela może on ulec rozwiązaniu jedynie w przypadku:

1. czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni,
2. orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy,
3. ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia,
4. w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a,
5. w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
6. w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację.

Bezsporne jest, że żadna z powyższych przesłanek nie zaistniała w okolicznościach rozpoznawanej sprawy.

Ponadto zgodnie z art. 20 ust. 1 KN, dyrektor szkoły w razie

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć

rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (ust. 3).

Nie ulega żadnej wątpliwości, że również sytuacja określona w powyższym przepisie nie zaistniała.

Zgodnie z art. 6a Karty Nauczyciela praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:

- 1) nauczyciela;
- 2) organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 3) organu prowadzącego szkołę;
- 4) rady szkoły;
- 5) rady rodziców.

Poza sporem jest również, że ocena pracy powoda w rozumieniu art. 6a KN nie była przeprowadzana w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie mu stosunku pracy. Analiza przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy wskazanych przez pracodawcę powodowi w piśmie z dnia 30 czerwca 2016 r. prowadzi natomiast do wniosku, że znaczna część tych przyczyn sprowadza się do podważenia jakości pracy nauczycielskiej powoda, ocenionej w tym piśmie przez dyrektora szkoły jednoznacznie negatywnie. Zdaniem Sądu nie mogło to jednak być przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy, ale stanowić podstawę do przeprowadzenia oceny pracy powoda w trybie art. 6a Karty Nauczyciela i dopiero negatywna ocena w tym zakresie mogła stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy.

W pozostałej części zarzutów postawionych przez pozwanego powodowi należy zauważyć, że stanowią one zarzuty natury dyscyplinarnej, a w takim przypadku wobec nauczyciela mianowanego ma zastosowanie inna procedura z Karty Nauczyciela, określona w art. 75 i n. KN. Jedną z kar dyscyplinarnych wskazanych w art. 76 KN jest zaś zwolnienie z pracy. Dopiero przeprowadzenie postępowania w tym trybie, w razie stwierdzenia winy nauczyciela mianowanego, pozwałoby na zwolnienie go z pracy, ewentualnie zastosowanie innych kar dyscyplinarnych. W przypadku powoda taka procedura nie była jednak nigdy wszczynana.

W świetle powyższego nie było podstaw do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy tak, jak dokonał tego jego pracodawca, bowiem przepisy kodeksu pracy, wobec wyczerpującej i całkowitej regulacji możliwości rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym określonej w Karcie Nauczyciela, nie mogły mieć zastosowania.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w części dotyczącej jego zachowań, w jakiej były sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami świadków oraz dyrektora pozwanego.

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone przez powoda żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie. Sąd nie doszukał się żadnych przyczyn, które przemawiałyby za przyjęciem, że przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 kp). Abstrahując bowiem od oceny zachowań powoda opisanych przez świadków w toku niniejszego postępowania, odmowa przywrócenia go do pracy, a zasądzenie w to miejsce odszkodowania sprawiłoby, że ochrona stosunku pracy nauczyciela mianowanego byłaby faktycznie iluzoryczna. Dyrektor szkoły mógłby zawsze bowiem nauczycielowi, do którego pracy ma istotne zarzuty merytoryczne, a do jego zachowania dyscyplinarne,

wypowiedzieć stosunek pracy z pominięciem stosownych procedur wynikających z Karty Nauczyciela i stosunkowo niewielkim kosztem finansowym, sprowadzającym się do wypłaty wynagrodzenia za okres trzech miesięcy w ramach odszkodowania, pozbyć się problemu dalszej współpracy z takim nauczycielem. Takie postępowanie nie może być akceptowane.

Należy w tym miejscu wyjaśnić, że żądanie pracownika uznania wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne jest aktualne dopóty dopóki nie upłynął jeszcze okres wypowiedzenia i stosunek pracy nie został jeszcze definitywnie rozwiązany. Z tym momentem aktualizuje się zaś roszczenie o przywrócenie do pracy. Utrwalone w orzecznictwie jest przy tym stanowisko, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu nawet, jeśli dokonano tego wadliwie. Pracownik ma wówczas prawo do zakwestionowania tego przed sądem pracy i domagania się przywrócenia do pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł, jak w wyroku. W zasądzonych na rzecz powoda od pozwanego kosztach procesu mieści się uiszczona przez powoda opłata od pozwu oraz orzeczone na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc koszty zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).