

Sygn. akt IV P 353/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka - Blicharz

Ławnicy: Marian Hasiak, Barbara Płomińska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2016 roku w Gdyni na rozprawie

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Szkole Podstawowej w B.

o przywrócenie do pracy

oraz sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Szkole Podstawowej w B.

o przywrócenie do pracy ewentualnie odszkodowanie

I. oddała powództwo w sprawie z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 czerwca 2015 roku;

II. oddała powództwo główne w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę

z dnia 25 czerwca 2015 roku;

III. oddała powództwo ewentualne w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2015 roku;

IV. zasądza od powódki J. S. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej w B. kwotę 120 złotych /sto dwadzieścia/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy prawa.

Barbara Płomińska SSR Joanna Wojnicka – Blicharz Marian Hasiak

**Sygn. akt IV P 353/15**

## UZASADNIENIE

Powódka J. S. pozwem z dnia 17 czerwca 2015 roku, skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w B., wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 listopada 2004 roku, złożonego powódce dnia 11 czerwca 2015 roku przez Dyrektora Szkoły w B., za bezskuteczne. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej Szkole od dnia 8 listopada 2004 roku do dnia 8 lipca 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas oznaczony. Następnie stosunek pracy powódki trwał w oparciu o umowę o pracę na czas nieoznaczony, która została zawarta dnia 2 września 2005 roku, na 0,5 etatu, na stanowisku sprzątaczkii, z wynagrodzeniem w wysokości 1.172,72 zł brutto. Powódka podała, iż dnia 11 czerwca 2015 roku została poproszona przez Dyrektora Szkoły, która to bez żadnego wytłumaczenia wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Strona powodowa wyjaśniła, że J. S. pozostawała w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę z dnia 2 września 2005 roku, a nie jak wskazała pozwana z dnia 8 listopada 2004 roku. Powódka podniosła, że pozwana nie złożyła także żadnego oświadczenia woli i wiedzy w zakresie umowy, której wypowiedzenie dotyczy, a zatem już z powyższego wynika, że oświadczenie pracodawcy jest dotknięte istotną wadliwością, gdyż dotyczy umowy, która w dacie trwania umowy o pracę z dnia 2 września 2005 roku nie obowiązywała. Strona powodowa nadmieniła, iż pozwana podaje bardzo ogólne podstawy rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem powódki, z oświadczenia pracodawcy w żaden sposób nie można wywnioskować kiedy wymienione naruszenia miały miejsce oraz kiedy pozwana się o nich dowiedziała. Brak dookreślenia czasu, kiedy pracodawca dowiedział się o zdarzeniach mających stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, uniemożliwia dokonanie weryfikacji tego oświadczenia z punktu widzenia oceny zasadności złożenia oświadczenia, co w związku z kwestionowaniem zaistnienia jakiegokolwiek z przyczyn podanych przez pracodawcę w ogóle, w sposób istotny uzasadnia wystąpienie w niniejszym powództwem.

W odniesieniu do poszczególnych zarzutów zawartych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 11 czerwca 2015 roku, powódka stanowczo zaprzeczyła wszelkim okolicznościom mających uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy, zawartych we wskazanym oświadczeniu i wskazała, że są one nieprawdziwe, nieuzasadnione i niekonkretne. Co do zarzutu nienależytego wykonywania obowiązków służbowych niejednokrotnie sygnalizowany przez pracodawcę powódka stwierdziła, że się z nim nie zgadza i zaznaczyła, iż pozwana w trakcie trwania stosunku pracy nigdy nie karała powódki w żaden sposób ani nigdy wcześniej nie zarzucała jej jakiegokolwiek uchybienia w zakresie podanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn. W ocenie powódki, świadczyła ona pracę sumiennie i z pełnym zaangażowaniem, niejednokrotnie udostępniając również do dyspozycji pracodawcy swoje prywatne urządzenia czy pracując w godzinach nadliczbowych oraz nocnych, za co pracodawca się z nią nie rozliczył. J. S. podniosła, że pozwana nie prowadziła w stosunku do powódki żadnego postępowania wyjaśniającego kwestie związane ze stosunkiem pracy ani nie wzywała jej do złożenia wyjaśnień, co w świetle stawianych powódce zarzutów budzi uzasadnione wątpliwości ich wystąpienia w ogóle. Powódka podkreśliła, iż wykonywała w sposób sumienny i należyty powierzone jej obowiązki, zgodnie z zakresem obowiązków i uprawnień pracownika. Zarzut nielojalności wobec pracodawcy i szkoły polegający na publicznym podważaniu celowości jej działalności na rzecz środowiska lokalnego powódka określiła jako niezrozumiały dla niej, a jednocześnie zaprzeczyła jakoby kiedykolwiek publicznie podważała celowość jej działania. Zdaniem powódki, pozwana nie wymieniła żadnych okoliczności uzasadniających te twierdzenia, w związku z czym nie jest możliwe nawet ogólne odniesienie się do nich. Powódka podniosła, że powyższe pozostaje również w sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, ponieważ jeżeli powódka, pozostając w zatrudnieniu wyłącznie u pozwanej, podważałaby celowość działania szkoły, to tym samym pozbawiałaby się zatrudnienia. Dalej powódka zaprzeczyła, aby kiedykolwiek formułowała nieprawdziwe zarzuty i oszczerstwa w stosunku do innego pracownika szkoły. Co więcej, w ocenie powódki, powyższa okoliczność nawet gdyby faktycznie istniała nie stanowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy, ewentualnie pracodawca powołując się na tego typu zachowania powinien wykazać ich związek przyczynowy z wypowiedzeniem umowy o pracę, a przede wszystkim przeprowadzić odpowiednie postępowania sprawdzające. Powódka wskazała, iż w placówce nie było prowadzone żadne postępowanie wyjaśniające co do rzekomych zarzutów i oszczerstw, co stawia w wątpliwość zasadność tego zarzutu. Przeciwnie powódce nie zostało wszczęte również żadne postępowanie karne za pomawianie czy zniesławianie, czy to cywilne z tytułu naruszenia dóbr osobistych. Na marginesie powódka wskazała, że to pracodawca bezpodstawnie oskarżał powódkę o przywłaszczenie mienia czy kradzież, czego jednak nigdy nie udowodnił, jak też nie prowadził w tym zakresie żadnego postępowania. W odniesieniu do zarzutu ożywionej aktywności pozazawodowej w trakcie trwania absencji chorobowej to zdaniem strony powodowej ta przesłanka chociażby była prawdziwa, nie stanowi przesłanki uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka przyznała,

że przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na jej stan zdrowia psychicznego, wywołany sytuacja zaistniała w miejscu pracy. Dalej powódka zaznaczyła, że rozstrój zdrowia powódki nastąpił wyłącznie w związku z zachowaniami pracodawcy, zakrawającymi o stosowanie mobbingu. W ocenie powódki, pozwana stosowała wobec niej zachowania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące i mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie, a w konsekwencji wyeliminowanie z zespołu współpracowników, o czym świadczą chociażby zmiana godzin pracy powódki, tak aby nie miała ona styczności z innymi pracownikami. Powódka podniosła, iż pozwana wprowadzając atmosferę ciągłego stresu w pracy, zastraszając powódkę zwolnieniem jej z pracy, podważając jej przydatność do pracy, wywierając na nią ciągłą presję wyniku, doprowadziła u niej do poważnego rozstroju zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego. W związku z powyższym, powódka nie będąc już w stanie normalnie funkcjonować i pracować, z uwagi na stan zdrowia w jakim się znajdowała, udała się do lekarzy specjalistów, którzy stwierdzili u niej reakcję depresyjno-adaptacyjną i dlatego otrzymała ona zwolnienie lekarskie. Powódka dodała, iż na dzień wnoszenia pozwu pozostaje ona pod stałą opieką lekarza psychiatry. Ponadto strona powodowa podniosła, że pozwana posiadając rzekome zastrzeżenia co do prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę, nie podjęła żadnych przewidzianych prawem czynności, mających na celu dokonanie kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, dlatego też zarzut przez nią formułowany jest bezzasadny. Pozwana sama wskazała, że „aktywność” powódki nie wynikała z czynności związanych z pracą zarobkową, a jedynie z czynnościami pozazawodowymi. Powódka wyjaśniła, iż jest członkiem Koła (...) i zgodnie z zaleceniami lekarza psychiatry miała ona spotykać się z członkiniami tejże organizacji w celu zwalczania jej stanu depresyjno – adaptacyjnego.

Reasumując strona powodowa podniosła, że powódka była sumiennym pracownikiem. Mimo ciągłego i niezgodnego z prawem pracy zwiększania zakresu jej zadań, o czym powódka wspominała w piśmie z dnia 15 kwietnia 2015 roku oraz w piśmie skierowanym do ogólnopolskiego stowarzyszenia antymobbingowego OSA, powódka pieczołowicie i dokładnie wykonywała swoje obowiązki, często po umówionych godzinach pracy. Pozwana nigdy nie miała zastrzeżeń do pracy powódki, o czym świadczy brak jakichkolwiek nagan czy postępowań dyscyplinarnych w stosunku do jej osoby. W dniu 11 czerwca 2015 roku, pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę utratę zaufania do osoby powódki. Wskazane oświadczenie nie precyzowało żadnych konkretnych podstaw, na których taka przyczyna mogłaby się oprzeć, wskazując tylko ogólnikowe zarzuty, nieoparte żadnym materiałem dowodowym. Powódka podniosła, że w przedmiotowym stanie faktycznym zbyt pochopnie wytoczono wobec niej bardzo ciężkie oskarżenia, których pozwany pracodawca nie udowodnił i nie próbował nawet wysłuchać pracownika, a tym samym nie chciał skonfrontować jej twierdzeń ze swoimi wyobrażeniami. Zdaniem powódki, taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż narusza art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie. Powódka podkreśliła, że nieznanne są jej jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jej zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy i dodała, iż pozwana ani ustnie ani pisemnie nigdy nie informowała jej o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Powódka podniosła, iż zdaje sobie sprawę, że pracodawca ma prawo do swobodnego doboru pracowników, jednakże nie może to zmieniać faktu, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem musi być konsekwencją rzeczywistej i uzasadnionej przyczyny. O takiej zaś nie może być mowy w sytuacji, gdy pracodawca nie precyzuje w żaden sposób dokonanego wypowiedzenia, a jednocześnie zamierza zatrudnić osobę o identycznych kwalifikacjach.

/pozew k.2-5/

Powódka J. S. pozwem z dnia 6 lipca 2015 roku, skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w B., wniosła o przywrócenie powódki do pracy u pozwanej, na warunkach pracy i płacy obowiązujących w dniu 25 czerwca 2015 roku, tj. w chwili rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że dnia 11 czerwca 2015 roku została poproszona przez Dyrektora Szkoły, która bez żadnego tłumaczenia wręczyła jej wypowiedzenie umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnie, powódka w dniu 17 kwietnia 2015 roku, złożyła w tutejszym Sądzie pozew o uznanie tegoż wypowiedzenia za bezskuteczne. Dalej powódka podała, iż dnia 25 czerwca 2015 roku, pozwana wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. rzekome rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o Dyrektorzce Szkoły i jego zastępcy, w związku z czym nastąpiła utrata zaufania wobec pracownika, powodująca konieczność rozwiązania stosunku pracy. Powódka podkreśliła, że sprzeciwia się wskazanemu oświadczeniu pracodawcy, jak również podanym w nim przyczynom. W pierwszej kolejności powódka stwierdziła, iż oświadczenie pracodawcy zawiera uchybienia natury formalnej, w postaci odniesienia się do umowy o pracę, która na tamten czas już nie obowiązywała, a ponadto w ocenie powódki nie został zachowany termin, o którym mowa w art. 52 § 2 Kodeksu pracy z powodu braku dookreślenia czasu, w którym pracodawca dowiedział się o zdarzeniach mających stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast w odniesieniu do zarzutu formułowania nieprawdziwych zarzutów i oszczerstw w stosunku do dyrektora i jego zastępcy, zdaniem powódki jest on nieprawdziwy, a ponadto, zgodnie z obowiązującą linią orzecznictw, nie stanowi okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka dodała, iż to pozwana, wprowadzając atmosferę ciągłego stresu w pracy, zastraszając powódkę zwolnieniem jej z pracy i podważając jej przydatność w miejscu pracy wywierając ciągłą presję, doprowadziła u niej do poważnego rozstroju zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Dalej strona powodowa wspomniała, że ochrona swoich praw osobistych, godności i czci przed ich naruszeniem nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

/pozew k. 3-6 akt sprawy IV P 380/15/

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 września 2015 roku, pozwana Szkoła Podstawowa w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej. Ponadto, pozwana wniosła o zawieszenie toczącego się postępowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy z powództwa J. S. przeciwko Szkole Podstawowej w B. o przywrócenie do pracy, wszczętej przed tutejszym Sądem pod sygnaturą akt IV P 380/15.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, iż powództwo nie znajduje oparcia ani w przepisach obowiązujących prawa, ani w okolicznościach faktycznych sprawy i jako takie powinno ulec oddaleniu. Uzasadniając wniosek o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania w sprawie IV P 380/15 pozwana wskazała, iż pracodawca w dniu 11 czerwca 2015 roku wypowiedział powódce umowę o pracę z dnia 8 listopada 2004 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a następnie w dniu 25 czerwca 2015 roku, rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o przepisy art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W międzyczasie powódka wystąpiła do Sądu z powództwem w niniejszej sprawie, a następnie po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 25 czerwca 2015 roku, wystąpiła do Sądu z powództwem o przywrócenie do pracy. Pozwana podniosła, że zgodnie z art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., Sąd może zawiesić postępowanie, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Mając na uwadze fakt, że wynik postępowania o przywrócenie do pracy wszczętego na skutek dokonanego przez pozwaną tzw. zwolnienia dyscyplinarnego może odnieść bezpośredni skutek na los niniejszego postępowania, w ocenie strony pozwanej wniosek o zawieszenie postępowania jest zasadny.

Odnosząc się do zarzutu powódki dotyczącego kwestii formalnej złożonego jej oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy, tj. błędnego wskazania przez pozwaną daty umowy o pracę, strona pozwana wskazała, że wbrew twierdzeniom powódki, dokonane wypowiedzenie nie jest dotknięte istotną wadliwością, która przemawiałaby za uznaniem go za nieskuteczne. Dalej pozwana podkreśliła, iż przyczyną dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do powódki wynikająca z nienależytego i niesumiennego wykonywania przez nią obowiązków służbowych, a nadto nielojalności wobec pracodawcy polegającej na publicznym podważaniu celowości

działania szkoły na rzecz środowiska lokalnego, formułowania nieprawdziwych zarzutów i oszczerstw w stosunku do innego pracownika szkoły oraz ożywionej aktywności pozazawodowej w trakcie trwania absencji chorobowej. Pracodawca wskazał, że powódka pracowała mało wydajnie, a stan pomieszczeń przez nią sprzątanym był niezadowolający i wymagał zdecydowanej poprawy. Nienależyte wykonywanie obowiązków powierzonych powódce było jej niejednokrotnie sygnalizowane przez Dyrektora Szkoły. O powyższym świadczy choćby treść skargi, którą powódka skierowała do Kuratorium (...) w G. i tego samego pisma skierowanego do (...) Stowarzyszenia (...), w którym powódka przyznaje, że Dyrektor często zwracał jej uwagę. Uwagi co do jakości pracy powódki zgłaszali również rodzice uczniów szkoły oraz inni pracownicy szkoły, szczegółowo dostrzeżone zaniedbania opisał przedstawiciel firmy realizującej zadania służby BHP w szkole. Strona pozwana dodała, że powódka często nie przestrzegała swoich godzin pracy, wychodziła ze szkoły zaraz po Dyrektorze, a ponadto odmawiała wykonywania niektórych czynności wchodzących w zakres jej obowiązków służbowych, np. powódka odmówiła sprzątnięcia pomieszczeń biurowych znajdujących się w starym budynku szkolnym, tj. pomieszczeń sekretariatu i księgowości. W ocenie pracodawcy, uzasadnione wątpliwości budziła także uczciwość powódki oraz jej gospodarność względem przekazywanych jej środków czystości. Tytułem przykładu pozwana wskazała sytuację, w której poproszono powódkę, by zwróciła pozostałą część proszku do prania zakupionego w dniu 9 grudnia 2014 roku. Po otrzymaniu w odpowiedzi pisma datowanego na dzień 15 kwietnia 2015 roku, powołano komisję, która po przeliczeniu ilości wykorzystanych obrusów stwierdziła, że na 10 wykorzystanych obrusów powódka zużyła 5,5 kg proszku do prania. Ponadto, pozwana stwierdziła, że powódka prezentowała postawę nielojalności wobec pracodawcy, np. w postaci odmowy wykonywania czynności zamykania i otwierania drzwi pomieszczenia w budynku szkolnym na cele i użytek organizacji lokalnej, której powódka jest członkiem. Głównym jednak przejawem braku lojalności wobec pracodawcy była kierowana przez powódkę bezpodstawną krytyką i publiczne obrażanie Dyrektora Szkoły, której przejawem było chociażby ostentacyjne odrzucenie przez powódkę na zebraniu wiejskim podziękowania wręczonego jej jako ustępującemu sołtysowi przez Dyrektora Szkoły w imieniu społeczności szkolnej. Krytykę wobec Dyrektora Szkoły kierował także mąż powódki, pan H. S., na zebraniu wiejskim, czego świadkami byli Wójt Gminy Ł. i miejscowi radni. Fakt, że powódka kierowała nieprawdziwe zarzuty i oszczerstwa w stosunku do Dyrektora Szkoły, potwierdza chociażby treść załączonego do pozwu pisma autorstwa powódki, adresowanego do (...) Stowarzyszenia (...). Pismo tej samej treści zostało przez powódkę skierowane do Kuratorium (...) w G.. Co znamienne, w treści wskazanych pismo powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie sformułowanych przez nią oskarżeń. Co istotne, powódka nie zaproponowała na poparcie zgłoszonych przez nią zarzutów żadnego dowodu także po pisemnym wezwaniu jej do powyższego przez Wójta Gminy Ł. w dniu 3 czerwca 2015 roku. Strona pozwana podkreśliła, że wniesiona przez powódkę skarga, w związku z nieprzedstawieniem żadnego środka dowodowego, została uznana za całkowicie bezpodstawną. Pozwana dodała, że z pisma, które wpłynęło do Gminy Ł., autorstwa pracowników pozwanej Szkoły, wynika, iż stawiane Dyrektor Szkoły przez powódkę zarzuty są całkowicie bezpodstawne i nieprawdziwe, powyższe potwierdzili również pozostali pracownicy szkoły w pisemnym oświadczeniu z dnia 12 czerwca 2015 roku. Wbrew zarzutom stawianym przez powódkę, pozwana nie stosowała względem niej jakichkolwiek zachowań mających na celu nękanie i zastraszenie jej czy też poniżenie i ośmieszenie. Pracodawca dodał, że zmiana godzin pracy powódki, co tłumaczyła ona jako zamiar izolowania jej i w konsekwencji wyeliminowania z zespołu pracowników, wynikała wyłącznie ze zmian godzin pracy świetlicy szkolnej oraz z ustalonego na rok 2015 planu zajęć lekcyjnych. Z oczywistych względów bowiem sprzątnięcie szkoły powinno odbywać się po zakończeniu zajęć szkolnych i po opuszczeniu szkoły przez uczniów. Pozwana podniosła, że rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o Dyrektorze szkoły, w tym posądzenie o kradzież i mobbing, stanowiło wystarczającą, jednak nie jedyną, przyczyną wypowiedzenia powódce łączącego strony stosunku pracy. Także ożywiona aktywność pozazawodowa w trakcie zwolnienia lekarskiego, przecząca celowości zwolnienia, którą jest szybka poprawa stanu zdrowia i powrót aktywności zawodowej, a polegająca na udziale powódki w zebraniach wiejskich, udziale w zebraniach Rady Sołeckiej, udziale w próbach i występach kabaretu „Długie uszy” czy wreszcie sprzątnięcie przystanków, istotnie nadszarpnęło zaufanie pozwanej do powódki, dając jej uzasadnione wątpliwości co do uczciwości pracownicy. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, może on bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

/ odpowiedź na pozew k.32-39/

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 października 2015 roku, która stanowiła replikę na pozew powódki J. S. z dnia 6 lipca 2015 roku, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, że bezpośrednią i rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy było naruszenie przez J. S. jej podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o dyrektorze szkoły i jego zastępcy, w tym posądzanie o kradzież i mobbing, co w efekcie doprowadziło do utraty zaufania wobec powódki i tym samym uniemożliwiło jej dalsze zatrudnienie. Pozwana argumentowała, iż w jej ocenie zaszyły podstawy do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia, ponieważ J. S. dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. lojalności wobec pracodawcy i dbania o jego dobre imię, rozpowszechniając nieprawdziwe, szykanujące i obraźliwe zarzuty pod adresem dyrektora szkoły i jego zastępcy. Zdaniem pracodawcy, powódka w żaden sposób nie liczyła się ze szkodami i ich zakresem, jakie mogła wywołać swym postępowaniem. W szczególności powódka całkowicie zignorowała fakt, że naraziła dyrektora szkoły i jego zastępcę na utratę zaufania rodziców dzieci uczęszczających do szkoły oraz pozostałych członków oświaty, a także nie liczyła się z faktem, jak na wysuwane przez nią nieprawdziwe zarzuty zareaguje środowisko gminne. Pozwana zaznaczyła, iż dobre imię dyrektor szkoły zostało nadszarpięte, a ona sama zmuszona była występować przed Wójtem Gminy Ł. w obronie swojej godności, rzetelności i uczciwości. Pracodawca podkreślił, że wszystkie zarzuty postawione przez powódkę były całkowicie oderwane od prawdy, czego dowodem jest chociażby pisemne oświadczenie pozostałych pracowników szkoły znajdujące się w aktach sprawy. Zdaniem strony pozwanej na uwagę zasługuje również fakt, że powódka wezwana przez Wójta Gminy Ł. do ustosunkowania się do złożonej przez siebie skargi, w szczególności do przedstawienia jakichkolwiek dowodów na poparcie stawianych przez siebie zarzutów, pozostała całkowicie bierna. W ocenie pozwanej zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że powódka działała z pełną premedytacją dążąc, nie jak twierdzi, do obrony swoich praw, lecz do zniszczenia, a co najmniej do podważenia dobrego imienia dyrektora szkoły i jego zastępcy. Takie zachowanie, z uwagi na jego wyjątkowo niskie pobudki, jako wyjątkowo naganne, zasługuje na szczególne potępienie.

Dalej strona pozwana dodała, że pracodawca powziął wiedzę o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę w dniu 29 maja 2015 roku. W tym dniu wpłynęło na ręce dyrektora szkoły pismo Wójta Gminy Ł. z prośbą o ustosunkowanie się do zarzutów sformułowanych w piśmie do Kuratorium (...) wraz z kopią tego pisma. Formułowanie nieprawdziwych oszczerstw względem dyrektora szkoły i jego zastępcy stało się bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką z chwilą, gdy Wójt Gminy Ł. uznał skargę powódki za całkowicie bepodstawną.

Konkludując, pozwany pracodawca stwierdził, że skorzystał z uprawnienia do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, podając jego konkretną i rzeczywistą przyczynę, która powódka całkowicie rozumiała.

/odpowiedź na pozew k.84-87/

Zarządzeniem z dnia 10 września 2015 roku, wydanym w sprawie IV P 380/15, Sąd zarządził połączyć sprawę powódki przeciwko Szkole Podstawowej w B. o przywrócenie do pracy do wspólnego prowadzenia i rozpoznania ze sprawą o sygn. akt IV P 353/15 z powództwa J. S. przeciwko Szkole Podstawowej w B. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

/zarządzenie k.25 akt sprawy IV P 380/15/

Pismem z dnia 17 lutego 2016 roku, powódka zmodyfikowała powództwo w niniejszej sprawie w ten sposób, iż od tej pory złożyła obok roszczenia głównego roszczenie ewentualne dotyczące odwołania powódki od rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, że w przypadku uznania przez Sąd wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione i zgodne z

prawem, na podstawie art. 60 Kodeksu pracy, strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, tj. za okres od dnia 25 czerwca 2015 roku do dnia 11 września 2015 roku (78 dni), w kwocie 2.970,88 złotych brutto.

/pismo procesowe powódki k.191/

Pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku, powódka sprecyzowała swoje stanowisko procesowe w kwestii ewentualnego żądania odszkodowania, którego kwota powinna wynosić 2.959,52 złotych.

/pismo procesowe powódki k.233/

Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku, powódka cofnęła powództwo w zakresie roszczenia ewentualnego o kwotę 11,36 złotych.

/ pismo procesowe powódki k.245/

Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2016 roku, strona pozwana oświadczyła, że wyraża zgodę na cofnięcie przez powódkę roszczenia w części dotyczącej kwoty 11,36 złotych.

/ protokół rozprawy k.249/

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. S. została zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 8 listopada 2004 roku, zawartej na czas określony od dnia 8 listopada 2004 roku do dnia 8 lipca 2005 roku, na stanowisku intendent – pomoc kuchenna, w wymiarze czasu pracy ½ etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 662 złotych, według 8 grupy zaszerogowania. Miejszem wykonywania pracy przez powódkę była Szkoła podstawowa w B.. Powyższa umowa przewidywała możliwość dla każdej ze stron rozwiązania stosunku pracy z dwutygodniowym wyprzedzeniem.

/Dowód: umowa o pracę k.7, zaświadczenie k.58/

Dnia 2 września 2005 roku, stosunek pracy powódki został przedłużony na czas nieokreślony. Od tej pory wynagrodzenie powódki wynosiło 635 złotych, według 8 grupy zaszerogowania oraz dodatek stażowy w wysokości 8%.

/Dowód: umowa o pracę k.8, zaświadczenie k.20, zaświadczenie k.58/

Aneks do umowy o pracę, wprowadzonym z dniem 1 września 2010 roku, do umowy o pracę powódki z dnia 2 września 2005 roku zostały wprowadzone następujące zmiany:

- rodzaj wykonywanej pracy: sprzątaczką;
- wynagrodzenie zasadnicze według I kategorii zaszerogowania w kwocie 821 złotych miesięcznie.

Pozostałe postanowienia umowy o pracę nie uległy zmianie. Szczegółowy zakres obowiązków na powierzonym stanowisku został określony przez załącznik do niniejszego aneksu.

/Dowód: aneks do umowy o pracę k.9, zaświadczenie k.58/

Zgodnie z brzmieniem Statutu Szkoły Podstawowej w B. organem prowadzącym szkołę jest Wójt Gminy Ł.. W okresie zatrudnienia powódki w pozwanej Szkole, funkcję Wójta Gminy Ł. piastował P. W.. W tym czasie funkcję zastępcy Wójta pełniła B. P..

Natomiast do organów szkoły należą:

- Dyrektor Szkoły Podstawowej;
- Rada Pedagogiczna;
- (...);
- Samorząd (...).

Zgodnie z treścią § 12 ust. 2 Statutu Szkoły, Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych nauczycieli i pracowników nie będących nauczycielami, a tym samym w szczególności decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły.

/Dowód: Statut Szkoły Podstawowej w B. k.125-148, zeznania świadka P. W. k.250-252, zeznania świadka B. P. k.252-254/

Pismem z dnia 26 sierpnia 2013 roku, M. M. powierzono funkcję Dyrektora Szkoły Podstawowej w B. od dnia 2 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku.

/Dowód: pismo z dnia 26 sierpnia 2013 roku k.196/

Zgodnie z treścią Zakresu obowiązków i uprawnień pracownika sprzątaczk szkolnej Pani J. S. do zakresu obowiązków ogólnych powódki zaliczało się w szczególności:

- przestrzeganie ustalonego czasu pracy;
- przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku w zakładzie pracy;
- dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy in formacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- przestrzeganie tajemnicy określonej w odrębnych przepisach;
- przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

§ 3 powyższego dokumentu statuował szczegółowy zakres obowiązków powódki w postaci:

#### 1. Sprzątanie codzienne:

przestrzeganie ustalonego czasu pracy tj. od poniedziałku do piątku praca w godzinach 10:00 – 11:30 i od 13:00 – 16:30;

- a) Sprzątanie sal lekcyjnych po zakończeniu zajęć, stołówki szkolnej;
- b) Otworzyć okna w pomieszczeniach;
- c) Zamieść podłogi;
- d) Wyrzucić podłogi, ławki, stoły, krzeselka, szafy, parapety okienne, tablice – starannie mokrą ścierką;
- e) Czyścić i froterować według potrzeb i obowiązujących zasad konserwacji;
- f) Opróżnić kosze;
- g) Wyszorować urządzenia higieniczno-sanitarne, wymyć podłogę i przeprowadzić codziennie dokładną dezynfekcję;
- h) Podlewać kwiaty;



i) Po zakończeniu sprzątanía zamknąć drzwi i okna w pomieszczeniach szkolnych, sprawdzić kurki wodociągowe i wyłączyć światła.

## 2. Sprzątanie okresowe:

w razie potrzeby wykonywać inne czynności wynikające z podstawowych wymagań higieny, a mianowicie:

- usunąć pajęczyny z sufitów i ścian;
- wyszorować ławki i krzesła;
- umyć zabrudzone części ścian, drzwi, ramy okienne i szyby;

a) porządkowanie szkoły podczas przerw świątecznych, ferii zimowych i letnich;

b) sprzątanie pomieszczeń, gdy szkoła prowadzi działalność kolonijną;

c) sprzątanie generalne wszystkich pomieszczeń szkolnych;

d) pielęgnacja zieleni;

e) utrzymywanie w czystości tarasu szkolnego.

Ponadto do obowiązków powódki należało przestrzeganie ustalonego czasu pracy, tj. od poniedziałku do piątku praca w godzinach 11:00 – 11:30 i od 13:00 – 16:30 oraz w każdy piątek udostępnianie korytarza w szatni w godzinach 14:00 – 16:00 dla inkasenta Spółdzielni Mieszkaniowej 'B.'. Wprowadzone zmiany godzin pracy miały związek z planem pracy świetlicy szkolnej oraz planem zajęć lekcyjnych.

/Dowód: Zakres obowiązków i uprawnień pracownika k.10-11, plan pracy świetlicy szkolnej k.43, plan zajęć lekcyjnych k.44/

Na mocy zarządzenia nr (...) Dyrektora Szkoły Podstawowej w B. z dnia 2 stycznia 2004 roku, od dnia 1 stycznia 2004 roku w pozwany zakładzie pracy został wprowadzony Regulamin Pracy.

/Dowód: Zarządzenie k.59, Regulamin Pracy k.60-65/

W Protokole kontroli stanu BHP w Szkole Podstawowej w B. z dnia 14 stycznia 2014 roku stwierdzono, że w obiekcie zapewniono pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz wyposażono je w odpowiednie środki do utrzymania higieny, ale stopień utrzymania tak nowych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych jest jednak realizowany na poziomie niezadowolającym. Dalej wskazano, że zdecydowanej poprawy wymaga również utrzymanie stanu wewnętrznych powłok malarskich ścian, zanieczyszczonych wszakże w trakcie normalnego użytkowania obiektu (wynikającego ze sposobu przeznaczenia). Zrealizowane to powinno być przez umycie bądź w ostateczności odnowienie powłok. Zastrzeżenia budzi też stan nawierzchni posadzki stołówki szkolnej (tłuste plamy zwłaszcza w fugach). Z uwagi na fakt, że budynek jest nowo oddany do użytkowania a wyżej wymienione powierzchnie łatwe w utrzymaniu (gładkie, nienasiąkliwe i odporne na zabrudzenia), dziwi tak zły ich stan. Następnie dodano, iż powyższe uwagi i zastrzeżenia należy niezwłocznie przekazać odpowiedzialnej za wykonywanie tych czynności osobie, mając na względzie szczególne wymogi sanitarne dla szkół.

/Dowód: Protokół kontroli stanu BHP k.41-42, zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97/

Dnia 9 grudnia 2014 roku, Szkoła Podstawowa w B. nabyła 5,5 kg proszku do prania oraz inne środki czystości, które zostały powierzone powódce. Dnia 15 kwietnia 2015 roku, powódka skierowała pismo do Dyrektora Szkoły, w którym poinformowała, iż w odpowiedzi na wiadomość o zwrot obrusów szkolnych i proszku do prania stwierdza, że nie posiada w domu tychże obrusów, a proszek został zużyty na pranie obrusów wykorzystywanych podczas

uroczystości szkolnych. Komisja powołana na prośbę Dyrektora Szkoły w dniu 17 kwietnia 2015 roku w celu przeliczenia wykorzystanych obrusów podczas uroczystości szkolnych poinformowała, iż od dnia 9 grudnia 2014 roku do dnia 12 stycznia 2015 roku w szkole miały miejsce trzy spotkania, na których wykorzystano obrusy, tj.:

- spotkanie wigilijne z rodzicami (2 obrusy);
- spotkanie wigilijne pracowników (3 obrusy);
- Wigilia dla seniorów organizowana przez S. B. (5 obrusów).

W powyższym oświadczeniu stwierdzono, iż poza wymienionymi innymi uroczystościami środowiskowymi w tym okresie nie było.

/Dowód: pismo powódki do Dyrekcji Szkoły k.19, oświadczenie k.45, faktura VAT k.46, zatwierdzenie wypłaty środków k.47, zeznania świadka G. L. k.176-177, zeznania świadka G. W. k.177-179/

Dnia 15 kwietnia 2015 roku, powódka skierowała pismo do (...) Stowarzyszenia (...), w którym opisała szczegółowo swoje zastrzeżenia w stosunku do Dyrektora pozwanej Szkoły M. M. oraz jej Zastępcy – nauczyciela D. P.. W tymże piśmie powódka żaliła się na zbyt duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami, zastraszenie i prześladowanie przez przedstawicieli pracodawcy, a także zarzuciła Zastępcy Dyrektora popełnienie kradzieży na szkodę Szkoły.

/Dowód: pismo powódki do (...) Stowarzyszenia (...) k.16-17/

Dnia 11 maja 2015 roku do Kuratorium (...) w G. Wydziału Zamiejscowego w G. wpłynęła skarga powódki, w którym opisała szczegółowo swoje zastrzeżenia w stosunku do Dyrektora pozwanej Szkoły M. M. oraz jej Zastępcy – nauczyciela D. P.. W tymże piśmie powódka wskazała na zbyt duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami, zastraszenie i prześladowanie przez przedstawicieli pracodawcy, a także zarzuciła Zastępcy Dyrektora popełnienie kradzieży na szkodę Szkoły. Dnia 13 maja 2015 roku (...) Wicekurator (...) przekazała powyższą skargę powódki do rozpoznania Wójtowi Gminy Ł., zgodnie z właściwością.

/Dowód: pismo Kuratorium (...) w G. do Wójta Gminy Ł. k.55, skarga powódki do Kuratorium (...) w G. k.56-57, zeznania świadka P. W. k.250-252/

Na skutek złożonej przez powódki skargi do Kuratorium (...) w G., Wójt Gminy Ł. wszczął postępowanie wyjaśniające w tej sprawie. Ostatecznie Wójt Gminy Ł. uznał skargę powódki za całkowicie bezpodstawną.

/Dowód: akta postępowania wyjaśniającego k.82, zeznania świadka P. W. k.250-252/

Pismem z dnia 3 czerwca 2015 roku, Wójt Gminy Ł. P. W. zwrócił się do powódki z prośbą o przedłożenie środków dowodowych potwierdzających okoliczności przytoczone w złożonej przez nią skardze. Powyższe pismo powódka odebrała dnia 10 czerwca 2015 roku.

/Dowód: pismo Wójta Gminy Ł. do powódki k.48, potwierdzenie odbioru k.49-50/

W notatce z dnia 10 czerwca 2015 roku, pracownicy administracji w Szkole Podstawowej w B. całkowicie zaprzeczyli twierdzeniom powódki dotyczącym Dyrektora pozwanej. Pracownicy wyrazili oburzenie, iż powódka włącza ich osoby w wewnętrzne rozgrywki kadry a ponadto wskazali, że Pani Dyrektor M. M. jest niezwykle życzliwa dla swoich podwładnych, solidaryzuje się z każdym, z oddaniem pomaga w trudnych sytuacjach życiowych takich jak: choroba, nieszczęścia rodzinne lub trudności finansowe.

/Dowód: notatka k.52/

Aneks do zakresu obowiązków i uprawnień pracownika sprzątaczką pani J. S. z dnia 11 czerwca 2015 roku wprowadzono następującą zmianę:

§ 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „Przestrzegać ustalonego czasu pracy tj. od poniedziałku do czwartku w godzinach od 14:00 do 18:00 a w piątek praca w godzinach od 13:00 do 17:00”. Pozostałe przepisy nie uległy zmianie.

/Dowód: Aneks do zakresu obowiązków i uprawnień pracownika k.12/

Pismem z dnia 11 czerwca 2015 roku, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 8 listopada 2004 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 11 września 2015 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano utratę zaufania do powódki związaną z nienależytym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowym sygnalizowanym niejednokrotnie przez pracodawcę, nielojalnością wobec pracodawcy i szkoły polegającą na publicznym podważaniu celowości jej działalności na rzecz środowiska lokalnego, formułowaniem nieprawdziwych zarzutów i oszczerstw w stosunku do innego pracownika szkoły, ożywiona aktywność pozazawodowa w trakcie trwania absencji chorobowej. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

/Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k.13/

Pismem z dnia 12 czerwca 2015 roku, skierowanym do Wójta Gminy Ł., nauczyciele pracujący w pozwanej Szkole stwierdzili, że nie popierają zarzutów kierowanych przez powódkę do Dyrekcji Szkoły i wyrazili aprobatę dla jakości współpracy z Dyrektorem Szkoły M. M..

/Dowód: pismo nauczycieli do Wójta Gminy Ł. k.53-54, zeznania świadka M. N. k.167-169, zeznania świadka G. L. k.176-177/

Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 16 czerwca 2015 roku, wystawionym przez lekarza psychiatrę W. W., u powódki rozpoznano reakcję depresyjno – adaptacyjną.

/Dowód: zaświadczenie lekarskie k.14-15/

Zaświadczeniem z dnia 16 czerwca 2015 roku, wystawionym przez pozwanego pracodawcę, zaświadczone, iż miesięczny dochód za grudzień 2014 roku powódki wyniósł 1.172,72 złotych.

/Dowód: zaświadczenie k.20/

Pismem z dnia 23 czerwca 2015 roku, Wójt Gminy Ł. P. W. poinformował powódkę, iż w związku ze złożonym przez nią pismem – bez daty i adresata -, data wpływu do Kuratorium (...) 11 maja 2015 roku, przekazanych do Wójta Gminy w dniu 13 maja 2015 roku, dotyczącym skargi na Dyrektora Szkoły w B. oraz nieprzedstawieniem żadnego środka dowodowego potwierdzającego zawarte zarzuty, uznaje przedłożoną skargę za całkowicie bezpodstawną. Wójt Gminy Ł. dodał, że przedłożone wyjaśnienia przez Panią M. M. (Dyrektora Szkoły Podstawowej w B.) oraz oświadczenia pracowników szkoły negują wszystkie okoliczności przedłożone w skardze powódki.

/Dowód: pismo Wójta Gminy Ł. do powódki k.51/

Pismem z dnia 25 czerwca 2015 roku, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 8 listopada 2004 roku bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o dyrektorze szkoły w B. i jego zastępcy, w tym posądzenie o kradzież i mobbing, poprzez skierowanie do Kuratorium (...) w G. pisma, które zostało następnie przekazane do Wójta Gminy Ł. szkalujące pracowników szkoły, co doprowadziło do utraty zaufania wobec powódki i w efekcie brakiem możliwości dalszego zatrudnienia. Pracodawca ocenił zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tym bardziej, że czynności wyjaśniające przeprowadzone przez Wójta Gminy Ł. nie potwierdziły zarzutów sprecyzowanych przez powódkę we wskazanym piśmie. O przyczynie rozwiązania umowy o pracę pracodawca powziął informację w dniu 29 maja 2015 roku. Powódka odebrała powyższe pismo dnia 25 czerwca 2015 roku.

/Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.B62 akt osobowych powódki, świadectwo pracy k.C2 akt osobowych powódki/

W trakcie trwania stosunku pracy powódki, w pozwanej Szkole zatrudnieni byli także:

- M. N. (na stanowisku nauczyciela);
- M. K. (na stanowisku nauczyciela);
- K. H. (na stanowisku nauczyciela);
- D. P. (na stanowisku nauczyciela);
- G. R. (1) (na stanowisku pomoc nauczyciela);
- G. L. (na stanowisku księgowej);
- G. W. (na stanowisku pracownika sekretariatu);
- M. F. (na stanowisku nauczyciela).

Dowód: zeznania świadka M. N. k.167-169, zeznania świadka M. K. k.169-170, zeznania świadka K. H. k.170-172, zeznania świadka D. P. k.172-174, zeznania świadka G. R. (2) k.174-175, zeznania świadka G. L. k.176-177, zeznania świadka G. W. k.177-179, zeznania świadka M. F. k.179-180.

Dyrekcja i pracownicy pozwanej Szkoły wyświadczali sobie wzajemnie drobne koleżeńskie przysługi, np. w postaci dokonywania zakupów.

Dowód: zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97 i k.262-264, zeznania świadka M. N. k.167-169.

W czasie trwania stosunku pracy powódki w pozwanej Szkole, zdarzały się między powódką w Dyrektor Szkoły różnice zdań co do jakości usług sprzątanania wykonywanych przez powódkę. Dyrektor Szkoły M. M. organizowała uroczystości o charakterze regionalno-edukacyjnym, które powodowały powstawanie dodatkowych obowiązków dla pracowników Szkoły, w tym również dla powódki jako osoby odpowiedzialnej za sprzątananie. Nauczyciele i rodzice dzieci uczęszczających do pozwanej Szkoły nie byli zadowoleni z poziomu wysprzątanania pomieszczeń szkolnych.

/Dowód: zeznania powódki k.94-96, zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97 i k.262-264, zeznania świadka M. N. k.167-169, zeznania świadka M. K. k.169-170, zeznania świadka D. P. k.172-174, zeznania świadka G. R. (1) k.174-175, zeznania świadka G. L. k.176-177, zeznania świadka G. W. k.177-179, przydział zadań k.200-202 i k.205-208, organizacja (...) k.203-204/

Powódka sugerowała w toku zatrudnienia, iż zastępca Dyrektor Szkoły – nauczycielka D. P. dokonywała zaboru przedmiotów przykładowo sztucznych kwiatów czy gier, będących własnością pozwanej Szkoły. Między J. S. a D. P. wyniknęła sytuacja konfliktowa na tle pakowania świątecznych paczek słodczy dla dzieci z ramienia (...). J. S. miała skierować do dyrektora szkoły zarzut, iż pani D. P. „na pewno chciała ukraść słodczyce odłożone luzem dla dzieci”. Z uwagi na postawiony zarzut dyrekcja pozwanej wezwała księdza proboszcza celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Proboszcz Parafii Ksiądz W. C. wezwany dla udzielenia wyjaśnień w tej kwestii wskazał, że taki miał być cel pakowania paczek, aby część ze słodczy znajdowała się osobno i zaprzeczył insynuacją powódki.

/Dowód: zeznania powódki k.94-96, zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97, notatka służbowa z dnia 16 grudnia 2014 roku k.110-111, zeznania świadka M. N. k.167-169, zeznania świadka D. P. k.172-174, zeznania świadka G. L. k.176-177, zeznania świadka ks. W. C. k.257-258/

Powódka o domniemanych kradzieżach w szkole dotyczących między innymi gier rozmawiała ze świadkiem T. B., który jest policjantem. Świadek poinformował powódkę, że trzeba mieć niezbite dowodu na kradzież, gdyż łatwo stać się winnym pomówienia. T. B. poinstruował powódkę, że tą sprawę należy w pierwszej kolejności załatwić z dyrekcją, a następnie przed odpowiednimi organami.

/dowód: zeznania świadka T. B. k. 254-255/

Powódka pełniła funkcję sołtysa wsi B. w latach 2010-2014.

/Dowód: zeznania świadka P. W. k.250-252/

W 2015 roku, córka powódki i H. S., odbywała praktyki w pozwanej Szkole. Dyrektor Szkoły wyraziła zgodę na te praktyki na wniosek powódki.

/Dowód: zeznania powódki k.261-262, zeznania świadka H. S. k.258-259, zeznania Dyrektor pozwanej k.262-264/

Podczas zebrania wiejskiego w dniu 5 marca 2015 roku, na którym został wybrany nowy sołtys, powódka odmówiła przyjęcia kwiatów i podziękowań od Dyrektor szkoły z tytułu pełnienia funkcji sołtysa.

/Dowód: zeznania powódki k.94-96, zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97, zeznania świadka D. P. k.172-174, zeznania świadka G. W. k.177-179, zeznania świadka P. W. k.250-252, zeznania świadka B. P. k.252-254, zeznania świadka T. B. k.254-255, zeznania świadka K. K. k.255-256, zeznania powódki k.261-262/

Przed wyżej wspomnianym zebraniem wiejskim, powódka złożyła wizytę zastępcy Wójta – B. P. i żaliła się na zachowanie Dyrektor Szkoły jako pracodawcy, jednakże nie chciała nadać tejsze skardze formalnego biegu.

/Dowód: zeznania świadka B. P. k.252-254, zeznania powódki k.261-262/

W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, wystawionym powódce przez lekarza psychiatrę, powódka otrzymała zalecenie lekarskie pt. „chory może chodzić”. Powódka w czasie zwolnienia lekarskiego udzielała się towarzysko i uczestniczyła w różnych wydarzeniach kulturalnych.

/Dowód: zeznania powódki k.94-96 i k.261-262, zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97, zeznania świadka G. L. k.176-177/

W czasie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, jej obowiązki wykonywała inna pracownica, która po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zajęła jej stanowisko. Wskazana pracownica pracowała wcześniej w szkole i przeszła na emeryturę.

/Dowód: zeznania Dyrektor pozwanej k.96-97, zeznania świadka M. N. k.167-169/

Po odejściu powódki z pracy i przejęciu jej obowiązków przez inną pracownicę, poziom wysprzątania obiektów szkolnych został znacznie podwyższony.

/Dowód: zeznania świadka M. N. k.167-169, zeznania świadka K. H. k.170-172, zeznania świadka D. P. k.172-174, zeznania świadka G. R. (1) k.174-175, zeznania świadka G. L. k.176-177/

W protokole kontroli stanu BHP w Szkole Podstawowej w B. z dnia 4 września 2015 roku stwierdzono, że w obiekcie zapewniono pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz wyposażono je w odpowiednie środki do utrzymania higieny. W tymże Protokole zaznaczono, iż stopień utrzymania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych jest realizowany zgodnie z wymogami i na wysokim poziomie.

/Dowód: Protokół kontroli stanu BHP k.112-114/

Zgodnie z zaświadczeniem z dnia 21 marca 2016 roku, wystawionym przez pozwanego pracodawcę, wynagrodzenie miesięczne powódki, liczone jak do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 1.116, 80 złotych.

/Dowód: zaświadczenie k.224/

Pismem z dnia 22 kwietnia 2016 roku, G. L. złożyła Dyrektor Szkoły oświadczenie, w którym poinformowała, że w związku ze złośliwym niepokojeniem i wyzwiskami pod jej adresem, złożyła wniosek przeciwko H. S. (mężowi powódki) w dniu 3 marca 2016 roku na Posterunku Policji w Ł..

/Dowód: oświadczenie G. L. k.247, pismo z Posterunku Policji w Ł. do G. L. k.248, zeznania świadka H. S. k.258-259/

### **Sąd dokonał następującej oceny dowodów:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, które poddano ocenie zgodnie z art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U.1964.43.296 z późn.zm.). Sąd dokonał oceny wiarygodności i mocy na podstawie rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na dowodach w postaci dokumentów złożonych do akt, dokumentów zebranych w aktach sprawy IV P 380/15, dokumentów zebranych w aktach osobowych powódki, dowodów z zeznań świadków: M. N. (k.167-169), M. K. (k.169-170), K. H. (k.170-172), D. P. (k.172-174), G. R. (1) (k.174-175), G. L. (k.176-177), G. W. (k.177-179), M. F. (k.179-180), P. W. (k.250-252), B. P. (k.252-254), T. B. (k.254-255), K. K. (k.255-256), ks. W. C. (k.257-258), H. S. (k.258-259), ks. P. M. (k.259-260), a także dowodu z przesłuchania stron (powódki – k.94-96 i k.261-262) oraz Dyrektor pozwanej Szkoły M. M. – k.262-264).

Dowody z dokumentów co do zasady uznane zostały za wiarygodne, albowiem nie budzą one zastrzeżeń, co do autentyczności i prawdziwości twierdzeń w nich zawartych, tym bardziej, że żadna ze stron nie negowała ich mocy dowodowej.

Sąd uznał za wiarygodne w pełni zeznania przesłuchiwanego w niniejszej sprawie świadka, ponieważ zdaniem Sądu były one spontaniczne, logiczne i konsekwentne. Wykazały one wiele okoliczności ukazujących sposób wykonywania przez powódkę obowiązków sprzątaczkę szkolnej u pozwanego pracodawcy oraz rodzaj współpracy panujący między pracownikami a Dyrektor Szkoły M. M.. Z uwagi na spójność zeznań świadków wzajemną oraz ich zgodność z dokumentami w zakresie obowiązków pracowniczych powódki, Sąd nie miał podstawy do odmówienia im wiarygodności.

Sąd nie oparł ustaleń faktycznych na zeznaniach świadka H. S., w którego twierdzeniach znajdują się sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, a także z zeznaniami powódki (odnośnie zamieszkania i odbywania praktyk przez córkę małżonków S.). Zeznania tego świadka cechuje duży stopień subiektywizmu jako męża powódki, a ponadto świadek ten nie był bezpośrednim świadkiem zdarzeń o jakich zeznawał, gdyż informacje posiadane przez H. S. pochodziły z przekazu powódki zarówno co do kwestii sprzątania obiektu jak i spraw kradzieży w szkole.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznanie powódki J. S. w tej części, w której pokrywały się one z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Pozostałą część jej zeznań Sąd uznał za jej subiektywną ocenę sposobu wykonywania przez siebie obowiązków pracowniczych. Powódka będąc przesłuchana jako strona zaprzeczyła wersję zeznań przedstawianych przez przesłuchanych w sprawie świadków, nie popierając własnej tezy żadnymi innymi dowodami oprócz zeznaniami własnymi.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej Dyrektor pozwanej Szkoły M. M., ponieważ były one wiarygodne, konsekwentne i pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo J. S. zarówno w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 czerwca 2015 roku, jak i w zakresie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zasługiwało na uwzględnienie. Konsekwencją uznania roszczenia głównego o przywrócenie do pracy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę za niezasadne - nie było podstaw do uznania jako zasługującego na uwzględnienie powództwa ewentualnego o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W kontekście obu oświadczeń pracodawcy z dnia 11 i 25 czerwca 2015 roku dodatkowo stwierdzić należy, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut o charakterze formalnym dotyczącym tego, że pracodawca w oświadczeniach wskazał, że dotyczą one umowy z dnia 8 listopada 2004 roku, skoro ta umowa nie wiązała stron w chwili składania oświadczeń. Stwierdzić należy, że obowiązkiem pracodawcy nie jest wskazywanie w oświadczeniu jaką umowę rozwiązuje czy wypowiedza, w sytuacji gdy w chwili składania oświadczenia pomiędzy stronami istnieje jeden stosunek pracy i nie ma podstaw do uznania, że rozwiązaniu czy wypowiedzaniu podlega stosunek pracy ukończony poprzez upływ czasu 11 lat wcześniej. Omyłkowe podanie przez pracodawcę daty umowy podlegającej rozwiązaniu czy wypowiedzeniu nie stanowi wady formalnej składanego oświadczenia, jeżeli pracownik ma świadomość której umowy oświadczenie dotyczy.

Niewątpliwym zaś jest, że strona powodowa jako adresat wiedziała, iż celem składanych oświadczeń przez pracodawcę jest rozwiązanie/wypowiedzenie aktualnego stosunku pracy, o czym świadczą zeznania powódki, tak więc nie może budzić wątpliwości rzeczywista treść i wola składanych oświadczeń woli.

Dnia 11 czerwca 2015 roku powódka otrzymała od pozwanego pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przechodząc do analizy zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia, stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż wymogi formalne wypowiedzenia określa przede wszystkim art. 30 § 3, 4 i 5 Kodeksu pracy (Dz.U.1998.21.94 z późn.zm.). Zgodnie ze wskazanym zakresem tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu. Szczególną uwagę należy również zwrócić na treść art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który przewiduje powinność wskazania w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę winna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa ukształtował się w orzecnictwie jednolity pogląd, podzielany przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Ujmując powyższe z punktu widzenia wymogu zgodności wypowiedzenia z przepisami prawa, stwierdzić należy, iż wymóg z art. 30 § 4 Kodeksu pracy spełniony jest nie poprzez podanie ogólnej bądź dowolnej przyczyny bądź listy przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a przyczyny prawdziwej, konkretnej i rzeczywistej. Skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Skład orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela poglądy zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2011 roku w sprawie I PK 152/10, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę. Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W tym samym tonie wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie II PK 156/08, w którym dodatkowo konkretność przyczyny wypowiedzenia odniósł do jej weryfikowalności w drodze ewentualnej kontroli sądowej. O potrzebie konkretyzacji i precyzowania ujęcia przyczyn w wypowiedzeniu, celem umożliwienia pracownikowi rzeczowej obrony w razie sporu sądowego, wspomina również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2

października 2012 roku w sprawie II PK 60/12. W ten sposób ustawodawca stara się zapewnić rzeczywistość, a nie tylko iluzoryczną ochronę trwałości stosunku pracy.

W razie naruszenia przez pracodawcę cytowanych przepisów kodeksu pracy pracownikowi przysługują roszczenia wskazane w art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odnosząc powyższe rozważania na kanwę tej sprawy wskazać należy, iż w ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie, pracodawca przy wypowiedzaniu umowy o pracę nie naruszył przepisu art. 30 § 3-5 kodeksu pracy w zakresie wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 11 czerwca 2015 roku. Pracodawca jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazał utratę zaufania do powódki związaną z nienależytym wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowym sygnalizowanym niejednokrotnie przez pracodawcę, nielojalnością wobec pracodawcy i szkoły polegającą na publicznym podważaniu celowości jej działalności na rzecz środowiska lokalnego, formułowaniem nieprawdziwych zarzutów i oszczerstw w stosunku do innego pracownika szkoły oraz ożywioną aktywnością pozazawodową w trakcie trwania absencji chorobowej.

Ocena przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi znajdujących się w treści oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy powinna opierać się na analizie treści samego dokumentu wypowiedzenia, jak i na okolicznościach jego złożenia adresatowi. Zasadne jest twierdzenie, że konkretność wskazania przyczyn wypowiedzenia należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, jednakże treść wypowiedzenia powinna w sposób czytelny odnosić się do tychże okoliczności. Przypomnieć należy, że zgodnie z jednolitym orzecznictwem sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego za uzasadnione uznaje się wypowiedzenie, gdy chociażby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest zasadna, w tym konkretna i prawdziwa.

Jak wynika z treści złożonego przez pozwanego pracodawcę powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była utrata zaufania spowodowana enumeratywnie wymienionymi w oświadczeniu zarzutami. Pojęcie „zaufania do pracownika” jest istotne dla pracodawcy, gdyż utożsamia je z pracownikiem, na którego pracy może polegać, który wykonuje swoje obowiązki starannie i sumiennie, a przede wszystkim jest lojalny wobec pracodawcy. Wskazać należy, iż utrata zaufania może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku w sprawie II PK 140/14). Za uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę spowodowaną utratą zaufania pracodawcy do pracownika może być uznana przyczyna której podstawą są działania lub zachowania pracownika naganne lub niepożądane przez pracodawcę. Utrata zaufania do pracownika winna znajdować oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie może być wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż złożone powódce wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano jako przyczynę utratę zaufania do powódki jako pracownika było uzasadnione.

Przechodząc do szczegółowej analizy powodów utraty zaufania przez pracodawcę do powódki, wskazać należy, że pierwszym z nich było nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych, sygnalizowane niejednokrotnie przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu orzekającego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło stawiane powódce zarzuty w tym zakresie.

Zarówno zeznania świadków - pracowników pozwanej Szkoły, Dyrektor placówki, jak i treść Protokołów kontroli stanu BHP w pozwanym zakładzie pracy jednoznacznie wskazywały, iż powódka wykonuje swoje obowiązki pracownicze, polegające na sprzątaniu pomieszczeń szkolnych, w sposób nierzetelny. Nauczyciele, jak i rodzice



dzieci uczęszczających do pozwanej szkoły skarżyli się na jakość sprzątaną świadczoną przez powódkę. Dyrektor Szkoły wielokrotnie próbowała zwrócić uwagę powódki na ten problem, jednakże bezskutecznie. Świadczenie zeznając wskazywali na okoliczności dotyczące nie sprzątaną resztek jedzenia przez powódkę doprowadzając ich do „gnicia”, czy też na nie myciu w sposób wystarczający podłóg, ścian, biurek gona pedagogicznego. Zeznania świadków w tym zakresie znajdują potwierdzenie w treści protokołu kontroli stanu BHP w Szkole sporządzonym w dniu 14 stycznia 2014 roku przez H. M. Głównego Specjalisty BHP, w którym wskazano, że w obiekcie zapewniono pomieszczenia higieniczno – sanitarne oraz wyposażono je w odpowiednie środki do utrzymania higieny, jednakże stopień utrzymania nowych pomieszczeń higieniczno – sanitarnych jest realizowany na poziomie niezadawalającym. Sporządzający protokół wskazał na konieczność poprawy utrzymania stanu wewnętrznego powłok malarskich ścian czy też umycie posadzki stołówki szkolnej. Treść protokołu koresponduje z zeznaniami świadków oraz dyrektora pozwanej, którzy spólnie wykazywali nieprawidłowości w sposobie wysprzątania obiektów szkolnych jak i podawali, szczególnie stosunek powódki do faktu braku należytego sprzątaną wyrażający się sformułowaniem „kto to sprząta?”. Podkreślić należy, iż prawidłowe i staranne wykonywanie powierzonych obowiązków należy do obowiązków pracownika o randze podstawowej, zarówno na mocy samego Kodeksu pracy, jak i wewnątrzzakładowego Regulaminu Pracy, jak i szczegółowego zakresu obowiązków powódki.

Zdaniem Sądu, zaniechanie wykonywania w sposób prawidłowy obowiązku podstawowego utrzymania porządku w szkole może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę jako jednostkowa przyczyna, albowiem prawidłowe świadczenie pracy jest zobowiązaniem pracownika wynikającym ze stosunku pracy za które otrzymuje wynagrodzenie. Brak efektów pracy może być przyczyną wypowiedzenia zwykłego, albowiem pracodawca powinien wymagać świadczenia pracy równoważnego wypłacanemu wynagrodzeniu.

Zarzut nielojalności wobec pracodawcy i szkoły polegający na publicznym podważaniu celowości jej działalności na rzecz środowiska lokalnego skierowany wobec powódki także okazał się uzasadniony, ponieważ w toku procesu zostało wykazane, iż na zebraniu wiejskim w dniu 5 marca 2015 roku powódka publicznie odmówiła przyjęcia podziękowań Dyrektora Szkoły za pełnienie funkcji sołtysa, przez co istotnie okazała duży stopień nielojalności wobec pracodawcy. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwalał na przyjęcie, iż zachowanie powódki odmawiającej publicznie przyjęcia kwiatów od dyrektora pozwanej szkoły wzbudziło u świadków zaskoczenie i niedowierzanie, czego dowodem może być m.in. fragment zeznań Wójta Gminy Ł. P. W.: „Gdyby ktoś z moich pracowników zrobił mi coś takiego publicznie na zebraniu i czułbym, że pracownik nie ma racji to straciłbym do takiej osoby resztki zaufania. Ja byłem tym zdruzgotany i coś takiego przeszło moje najśmielsze oczekiwania” – k.252.

Rację ma przy tym strona powodowa twierdząc, iż opisana sytuacja nie ma związku bezpośredniego ze świadczeniem pracy przez powódkę, jednakże powyższe nie oznacza, że takie zachowanie nie ma wpływu na stosunek pracy łączący strony. Faktem jest, że celem wręczenia kwiatów było podziękowanie J. S. za pełnioną funkcję sołtysa i nie miało to związku z pracą wykonywaną w pozwanej. Jednakże odmowa przyjęcia podziękowań na forum publicznym ma wpływ na relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, skoro może być rozumiana jako niechęć do osoby dyrektora pozwanej, który na tym zebraniu występował w związku z pełnieniem tej funkcji. Na zebraniu wiejskim byli obecni zarówno pracownicy szkoły jak i rodzice dzieci uczęszczających do szkoły, które to osoby mogły daną sytuację faktyczną odebrać jako dyskredytowanie osoby dyrektora, co może być przyczyną utraty zaufania pracodawcy.

Również zarzucane powódce formułowanie nieprawdziwych zarzutów i oszczerstw w stosunku do innego pracownika szkoły okazało się znajdować potwierdzenie w zebranych materiałach dowodowych. Powódka kierowała zarzuty dotyczące kradzieży wobec innego pracownika Szkoły – nauczycielki, a zaraz zastępcy Dyrektora D. P.. Jednym z przykładów jest sytuacja dotycząca sporządzenia paczek z prezentami dla dzieci uczestniczących w roratach, kiedy to powódka wskazała dyrektorowi, iż część ze słodyczy D. P. chce dla siebie przeznaczyć. Zarzuty tego typu nie zostały potwierdzone przez zlecającego wykonanie paczek proboszcza, a wręcz stwierdzono, iż sytuacja wywołana przez powódkę spowodowała jedynie utratę czasu przez osoby w nią zaangażowane. Zdaniem Sądu powyższe zachowanie powódki jako pracownika nie mogłoby być tolerowane przez pracodawcę i może stanowić przyczynę uzasadniającą utratę zaufania wobec pracownika.

Sąd uznał za nieuzasadniony w kontekście prawa do przyczynowego wypowiedzenia umowy o pracę postawiony powódce zarzut ożywionej aktywności pozazawodowej w trakcie trwania absencji chorobowej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że zwolnienia lekarskie J. S. zawierały wskazanie „chory może chodzić” i zostały wystawione przez lekarza psychiatrę, czego strona pozwana nie negowała. Powyższe dwie okoliczności powodowały, że aby wykazać, iż podjęta przez powódkę działalność pozapracownicza na zwolnieniu lekarskim była sprzeczna z celem zwolnienia koniecznym byłoby w tym kontekście powołanie się na wiadomości specjalne połączone z analizą dokumentacji medycznej strony powodowej. Wobec faktu, iż strona pozwana jest nadawcą tych zarzutów stwierdzić należy, że samo ich postawienie bez wykazania, iż działania powódki sprzeczne były z celem wystawionych zwolnień nie znajdują odzwierciedlenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym i jako takie nie mogły być podstawą do uznania ich zasadności. Zauważyć bowiem należy, że zgodnym z wiedzą powszechną oraz z zasadami logicznego rozumowania jest to, iż leczenie psychiatryczne częstokroć jest powiązane ze wskazaniami w zakresie relaksu, odpoczynku i wyeliminowania stresu. Niewątpliwym jest zaś to, że takimi cechami charakteryzują się najczęściej wyjścia o charakterze kulturalnym, występy, koncerty. W tych okolicznościach faktycznych, nie można zatem uznać, że branie przez powódkę udziału w takiego typu zdarzeniach prowadziło do przedłużenia niezdolności do pracy, a jedynie taka okoliczność determinująca uznanie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem mogłaby stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.

Konkludując stwierdzić należy, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę z dnia 11 czerwca 2015 roku należało ocenić jako uzasadnione, albowiem przyczyny wskazane w wypowiedzeniu, które znalazły oprócz ostatniej potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy w sposób łączny rozpoznawane okazały się być prawdziwe i jako takie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd orzekający podziela przy tym stanowisko Sądu Najwyższego powołane w sprawie I PK 187/2006 wskazane w wyroku z dnia 8 stycznia 2007 roku, w którym Sąd Najwyższy słusznie orzekł, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które mogą dotyczyć nie tylko pracownika, ale także pracodawcy. Możliwa jest sytuacja, w której żadna z podanych przyczyn samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, lecz łącznie czynią one wypowiedzenie zasadnym. W niniejszej sprawie stwierdzić należy, że łączna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powódki pomimo, iż wskazana jako ostatnia przesłanka utraty zaufania okazała się być nieprawdziwa, zasługiwała na uznanie, iż wypowiedzenie jest uzasadnione i dokonane zostało w granicach prawa. Oceniając przyczyny dla których pracodawca uznał, że utracił do powódki zaufanie, Sąd stwierdził, że podstawą wypowiedzenia umowy o pracę powódce była w zasadzie jedna przyczyna utrata zaufania na którą składały się wskazane w oświadczeniu zachowania powódki. Gradacja wszystkich zachowań powódki pozwala na wywiedzenie, iż proporcja przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy jest wyższa od jednego zachowania które nie może w tym stanie faktycznym decydować o woli zakończenia umowy o pracę. /porównaj w tym kontekście wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 roku wydany w sprawie II PK 140/14./

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario.

Przechodząc do omówienia zasadności oświadczenia z dnia 25 czerwca 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wskazać należy, że pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy podał rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o dyrektorze szkoły w B. i jego zastępcy, w tym posądzenie o kradzież i mobbing, poprzez skierowanie do Kuratorium (...) w G. pisma, które zostało następnie przekazane do Wójta Gminy Ł. szkalujące pracowników szkoły, co doprowadziło do utraty zaufania wobec powódki i w efekcie brakiem możliwości dalszego zatrudnienia. Pracodawca ocenił zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tym bardziej, że czynności wyjaśniające przeprowadzone przez Wójta Gminy Ł. nie potwierdziły zarzutów sprecyzowanych przez powódkę we wskazanym piśmie.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jako najdotkliwszy dla pracownika sposób zakończenia stosunku pracy został przewidziany przez ustawodawcę jedynie dla najpoważniejszych uchybień pracownika wobec zobowiązania do świadczenia pracy w sposób określony umową o pracę i przepisami prawa pracy. Z uwagi na skutki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dla pracownika polegające w szczególności na

natychmiastowym pozbawieniu go źródła dochodu ustawodawca ograniczył możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika do zamkniętego katalogu sytuacji określonego przepisem art. 52 § 1 Kodeksu pracy. Stosunkowo najpojemniejszą znaczeniowo kategorię spośród tego katalogu stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc przyczyna wskazana w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Taką podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę wskazała również na gruncie niniejszej sprawy strona pozwana.

Rozpatrując powództwo o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, Sąd bada, czy spełnione zostały następujące przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego: działanie pracownika objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, które stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wskutek czego doszło do narażenia słusznego interesu pracodawcy. Sprawdzeniu podlega także dopełnienie przez pracodawcę wszystkich wymogów formalnych w zakresie formy pisemnej oświadczenia pracodawcy (na podstawie art. 30 § 3 Kodeksu pracy), podania na piśmie przyczyny zwolnienia (na podstawie art. 30 § 4 Kodeksu pracy), dochowania 1-miesięcznego terminu rozwiązania umowy o pracę, licząc od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (na podstawie art. 52 § 2 Kodeksu pracy), przeprowadzenia konsultacji związkowej, jeśli pracownik przynależał do związku zawodowego (na podstawie art. 38 Kodeksu pracy).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że nie każde naruszenie obowiązku pracowniczego stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Do ustania stosunku pracy w tym trybie prowadzi jedynie ciężkie ich naruszenie. W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że przy ustalaniu ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, jej intensywność i nasilenie. O ile wina umyślna (w sytuacji, gdy pracownik ma świadomość, iż jego zachowanie jest sprzeczne z prawem, przy czym chce wywołać określony skutek – zamiar bezpośredni, jak również wtedy, gdy godzi się na wywołanie określonego skutku – zamiar ewentualny) i rażące niedbalstwo (jeżeli pracownik nie przewiduje, że swoim postępowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy, chociaż mógł i powinien to przewidzieć) wypełniają treść zwrotu „ciężkie”, o tyle wymogu tego nie spełnia zwykle niedbalstwo lub lekkomyślność – postać winy nieumyślnej. W zakresie płaszczyzny formalnej oświadczenia woli pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, z zachowaniem ustawowego terminu i zawierało przyczynę zwolnienia. W przedmiotowej sytuacji konsultacja związkowa nie była wymagana, ponieważ powódka nie była reprezentowana przez żaden związek zawodowy.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, zarzuty strony powodowej odnośnie nie zachowania przez pracodawcę warunków formalnych w zakresie terminu do złożenia oświadczenia powódce okazały się niezasadne. Strona pozwana w toku postępowania wskazała, że przyczyną rzeczywistą rozwiązania umowy o pracę z powódką było pismo skierowane przez J. S. do kuratorium (...) i wynik postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Gminę, stwierdzającego, że zarzuty wskazane w piśmie przez powódkę nie są uzasadnione. Strona powodowa wskazała, że o wynikach postępowania przed wójtem uzyskała informację w dniu 25 czerwca 2015 roku, zaś o samym piśmie powódki otrzymała informację w dniu 29 maja 2015 roku, co oznacza w sposób niewątpliwy, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doręczone zostało powódce w terminie ustawowym, o którym mowa w art. 52 § 2 Kodeksu pracy.

Przy ocenie spełniania wymogów określonych przepisami prawa pracy płaszczyzny materialnej oświadczenia woli pracodawcy należy przywołać przepis art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który stanowi, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego, musi być także przez pracownika zawinione. Powszechnie przyjmuje się, że do grupy podstawowych obowiązków pracowniczych zaliczyć należy katalog zawarty w art. 100 Kodeksu pracy. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 § 2 jest dbanie

o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W niniejszej sprawie na powódce jako sprzątacze szkolnej ciążyły obowiązki pracownicze nie tylko wskazane w Kodeksie pracy, ale także powinności wynikające z Regulaminu Pracy oraz zakresu jej obowiązków pracowniczych, z których wynikało, że powódka była zobowiązana do wykonywania pracy w sposób sumienny, do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia i zachowywania w tajemnicy informacji których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ze wskazanego zakresu obowiązków powódki wynikał zatem bezwzględny obowiązek zachowania pewnego kodeksu etycznego wyrażającego się w dbaniu o dobre imię pracodawcy oraz o dobro zakładu pracy, a także o zasady współżycia społecznego. Pracodawca wyraźnie w zakresie obowiązków powódki zakazał ujawnienia publicznemu informacji mogących narazić na szkodę pracodawcę, a zatem zobowiązywał pracowników do dbania o wizerunek pracodawcy także na zewnątrz.

Przyczyną wskazaną w rozwiązaniu umowy o pracę natychmiastowym był zarzut polegający na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o dyrektorze szkoły w B. i jego zastępcy, w tym posądzenie o kradzież i mobbing, poprzez skierowanie do Kuratorium (...) w G. pisma, które zostało następnie przekazane do Wójta Gminy Ł. szkalujące pracowników szkoły.

Przypomnieć należy, iż dnia 15 kwietnia 2015 roku powódka J. S. skierowała pismo do (...) Stowarzyszenia (...), w którym opisała szczegółowo swoje zastrzeżenia w stosunku do Dyrektora pozwanej Szkoły M. M. oraz jej Zastępcy – nauczyciela D. P.. W tymże piśmie powódka żaliła się na zbyt duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami, zastraszenie i prześladowanie przez przedstawicieli pracodawcy, a także zarzuciła Zastępcy Dyrektora popełnienie kradzieży na szkodę Szkoły. Następnie, w dniu 11 maja 2015 roku powódka skierowała pismo o podobnej treści do Kuratorium (...) w G. Wydziału Zamiejscowego w G. wpłynęła skarga powódki, w którym opisała szczegółowo swoje zastrzeżenia w stosunku do Dyrektora pozwanej Szkoły M. M. oraz jej Zastępcy – nauczyciela D. P.. W tymże piśmie powódka wskazywała na zbyt duże obciążenie dodatkowymi obowiązkami, zastraszenie i prześladowanie przez przedstawicieli pracodawcy, a także zarzuciła Zastępcy Dyrektora popełnienie kradzieży na szkodę Szkoły. Dnia 13 maja 2015 roku (...) Wicekurator (...) przekazała powyższą skargę powódki do rozpoznania Wójtowi Gminy Ł.. Na skutek złożonej przez powódki skargi do Kuratorium (...) w G., Wójt Gminy Ł. wszczął postępowanie wyjaśniające w tej sprawie. Ostatecznie Wójt Gminy Ł. uznał skargę powódki za całkowicie bezpodstawną. Ważkim jest to, że w toku postępowania przed wójtem powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczności wskazane w skardze, a nawet nie zgłosiła się celem ustnego wyjaśnienia okoliczności tam podanych. W czasie postępowania skargowego nauczyciele pozwanej szkoły z własnej inicjatywy sporządzili pismo, w którym zaprzeczyli sformułowanym przez powódkę zarzutom prześladowania w pracy, przeżywania w pracy piekła, czy też pracy pod presją. Nauczyciele zaprzeczyli, aby uczestniczyli w imprezach nie z własnej woli, lecz dla splendoru dyrektora. Nauczyciele wyraźnie wskazali, że nie przyjmują odpowiedzialności za opinie ujęte w piśmie powódki, wskazując, że pismo sporządzone zostało bez ich wiedzy i udziału. Postępowanie przeprowadzone w tej sprawie także zaprzecza sformułowanym zawartym w powyższym piśmie skierowanym przez powódkę do kuratorium jak i towarzystwa antymobbingowego, albowiem wbrew twierdzeniom powódki świadkowie nie potwierdzili, że są zmuszani do uczestniczenia w uroczystościach, lecz podkreślali iż urządzane imprezy służą dobrem imieniu szkoły i propagowaniu środowiska lokalnego. Przesłuchani w sprawie świadkowie zaprzeczyli, aby atmosfera w pracy była piekłem, co nie oznacza, że w gronie pedagogicznym nie było sporów. Spory dotyczyły nie sposobu traktowania nauczycieli przez dyrektora szkoły, lecz faktu zaangażowania w inne formy pracy wychowawczej aniżeli te wynikające tylko z prowadzenia zajęć dydaktycznych.

Wskazać należy, że dbałość o dobro pracodawcy (w tym także dbałość o jego mienie, dobre imię i wizerunek) nie oznacza, że pracownik musi bezwzględnie powstrzymać się od wyrażania swojej opinii na temat przełożonych czy warunków pracy. Istotne jest jednak, by pracownik podczas formułowania ocen przestrzegał pewnych zasad dopuszczalnej krytyki, ponieważ ewentualna krytyka pracodawcy powinna być konstruktywna i zmierzać do poprawiania warunków pracy, a nie do oczerniania przełożonych i naruszania ich dóbr osobistych, które podlegają ochronie na mocy przepisów kodeksu cywilnego. Pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie

wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 roku w sprawie I PKN 11/00). Jednakże nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w granicach porządku prawnego, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalną realizację społecznych funkcji krytykowanego zakładu pracy. Za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu przepisu art. 52 § 1 Kodeksu pracy mogą być jednak uznane tylko przejawy nacechowanego złą wiarą nadużywania pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w macierzystym zakładzie pracy.

Rozważając zasadność rozwiązania umowy o pracę powódce bez wypowiedzenia należy odpowiedzieć na pytanie czy powódka kierując do organów nadzorczych dla pozwanej szkoły naruszyła prawo do dozwolonej krytyki pracodawcy. Pracownikowi przysługuje bowiem prawo do krytyki pracodawcy, które wynika z konstytucyjnej wolności wyrażania swoich poglądów /art. 54 ustęp 1 Konstytucji RP/ czy też z art. 10 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Dozwolona krytyka nie jest jednakże nieograniczona, albowiem musi pozostawać w zgodzie z obowiązującym porządkiem prawnym, zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zgodnie przyjmuje się, że krytyka pracodawcy jest dopuszczalna i dozwolona, jednakże nie jest dopuszczalne stosowanie ostrej krytyki bez przywoływania konkretnych faktów i dowodów, które mogłyby ją uzasadnić. Pracownik nie może rozpowszechniać informacji niepotwierdzonych, gdyż jest to sprzeczne z dobrymi obyczajami i może prowadzić do utraty zaufania lub wykreowania wizerunku negatywnego. Dozwolona krytyka to jest krytyka mająca na celu przeciwdziałaniu złu obserwowanemu w zakładzie pracy, w tym krytyka dotycząca organizacji pracy /wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 roku (...) 11/00, OSNAPIUS 2002 nr 6, poz. 139, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 roku (...) 54/76 LEX/. Zaznaczyć należy przy tym, że krytyka dozwolona także winna być przedsięwzięta w odpowiedniej formie, która nie narusza dóbr osobistych pracodawcy w tym zakresie. Innymi słowy za uzasadnieniem Sąd Najwyższego sporządzonym do wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 roku wydanym w sprawie IPK 48/13 powtórzyć należy, że krytyka podjęta w interesie publicznym nacechowana dobrą wiarą ze strony krytykującego nie może pociągać za sobą ujemnych skutków. Odmiennej zaś ocenie podlegać musi krytyka podyktowana względami osobistymi, która przejawia się w formie obraźliwej napaści osobistej /wyrok z dnia 11 grudnia 1952 roku C 2556/52, PIP 1953 NR 7 s.128/. Nie jest dopuszczalna krytyka oparta na faktach niezgodnych z prawdą i nieuzasadnionych plotkach /wyrok z dnia 30 września 1960 roku I CR 634/59, OSNPG 1961 NR 4, POZ. 18/, a stawiane pod adresem przełożonych krytyczne opinie nie mogą sprowadzać się do zarzutów gołosłownych i dążyć w sposób umyślny do ich zniesławienia.

Sąd orzekający w sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w orzeczeniach z dnia 13 października 1999 roku (...) 296/99, OSNAPIUS 2001, oraz z dnia 7 marca 1997 roku I PKN 28/97 OSNAPIUS nr 24 poz. 487/, w których wskazano, że troska o interesy pracodawcy nie może usprawiedliwiać nagannego postępowania pracownika polegającego na obrażaniu jego kierownika i przypisywany mu cech poniżających go w opinii publicznej, zaś zachowaniem przekraczającym granice dozwolonej krytyki jest niewątpliwie znieważanie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa.

Konkludując stwierdzić należy, że orzecznictwo i doktryna ugruntowała w polskim prawie twierdzenie, że pracownik ma prawo do whistleblowingu czyli prawa do sygnalizowania i nagłaśniania przez pracownika zachowań nieetycznych, ujawniania ich w dobrej wierze na forum publicznym czy też u bezpośredniego przełożonego. Ujawnianie nierzetelności, nieprawidłowości w zakładzie pracy jest dozwolone a nawet w pewnych sytuacjach stanowi obowiązek pracowniczy /pracownicy samorządowi, urzędnicy/, jednakże prawo do krytyki nie może naruszać obowiązku lojalności w rozumieniu dbania o dobro zakładu pracy. Pracownik nie może w sposób pochopny działać i kierując się subiektywnymi, nie sprawdzonymi informacjami formułować negatywne opinie wobec pracodawcy lub ich przedstawicieli. Dozwolona krytyka winna kierować się rzeczością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą. Jak słusznie zaznacza się w piśmiennictwie podstawową cechą dozwolonej krytyki jest dobra wiara pracownika czyli jego subiektywne przekonanie, że krytykę opiera na faktach

zgodnych z prawdą oraz działaniu w usprawiedliwionym interesie / S.W. Ciupa Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002, nr 20, s. 925/.

Przekroczenie granic dozwolonej krytyki pracodawcy może skutkować różnymi konsekwencjami w zakresie stosunku pracy łączącego strony. W pewnych sytuacjach może uprawniać jedynie do wypowiedzenia umowy o pracę, zaś w innych do rozwiązania natychmiastowego. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 28 lipca 1976 roku wydanego w sprawie I PRN 54/76, w który stwierdzono, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 par 1 kodeksu pracy mogą być uznane tylko przejawy nacechowane złą wiarą nadużywania pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy. Uznać trzeba, że tylko wyraźne naruszenie zasad krytyki pracodawcy, dokonane w sposób celowy, nacechowany chęcią zaszkodzenia pracodawcy może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę z tego względu w trybie natychmiastowym, albowiem takie działanie stanowi zagrożenie interesów pracodawcy, co jest przesłanką stosowania art. 52 par 1 pkt 1 kp. /wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 roku II PK 46/09/.

Przedkładając powyższe rozważania na kanwę niniejszego stanu faktycznego stwierdzić należy, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką z dnia 25 czerwca 2015 roku, którego przyczyną w zasadzie było kierowanie do organów pisma dotyczących pracodawcy było uzasadnione, albowiem treść skarg składanych przez powódkę przekraczała w sposób rażący dozwoloną krytykę pozwanego.

Pisma wysyłane przez powódkę do zewnętrznych organów w ocenie Sądu zawierały szereg informacji, które w ocenie obiektywnego czytelnika mogą dawać niekorzystny, a nawet obraźliwy obraz Dyrekcji pozwanej Szkoły, a zachowania Dyrektora były opisywane jako niedopuszczalne i nieetyczne wobec pracowników, a także sugerowały nadużywanie swojej funkcji przełożonego i pracodawcy. Treść skargi do Kuratorium (...) jak i pisma do towarzystwa antymobingowego zdaje się sugerować, że dyrektor pozwanej szkoły [gnębi, wyżywa się na pracownikach, karze robić zakupy na żądanie, uprzykrza życie powódce i nauczycielom]. Nadto, w pismach powódka w sposób wyraźny wskazuje, że zastępca dyrektora szkoły D. P. kradnie i podaje, że o tym fakcie wszyscy wiedzą. J. S. w pismach wskazała także, że dyrektor szkoły nazywa siebie [barbi] i mówi [królowa jest tylko jedna].

Bezprawność działania powódki w kontekście wystosowanej skargi nie została uchylona w tok postępowania dowodowego, albowiem zarzuty kierowane przez powódkę względem Dyrekcji nie zostały potwierdzone zaś wszyscy świadkowie pracujący w pozwanej Szkole zgodnie zaprzeczali, jakoby Dyrektor Szkoły dopuszczała się nagannych zachowań, które zarzucała jej powódka.

Zdaniem Sądu, zachowania zarzucane przez powódkę dyrektorowi pozwanej mogą być ocenione jako niedopuszczalna krytyka, albowiem informacje przekazane przez nią nie miały miejsca, zaś nawet jeżeli w kontekście wykonywania zakupów pomiędzy pracownikami istniały, to nie prawdziwie została przedstawiona ich kwalifikacja jako żądanie dyrektora szkoły.

Podkreślić należy, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może być jedynie rażące przekroczenie granic dozwolonej krytyki. Za takie zachowania w orzecznictwie uznaje się w szczególności wyrażanie się przez pracownika w sposób wulgarny i agresywny, a zatem naruszający w sposób jaskrawy granice konstruktywnej krytyki, a także powodujące dezorganizację pracy poprzez potęgowanie konfliktu w miejscu pracy. Różnice zdań, a nawet konflikty w miejscu pracy, szczególnie tak ważnym jak szkoła podstawowa, stanowią zjawisko naturalne, jednakże przekroczeniem prawa do whistleblowingu jest przekazywanie informacji nieprawdziwych dyskredytujących dyrektora szkoły sugerujących nadużywanie stanowiska jak i takich które używają sformułowań dotyczących wizerunku /B./ które mogą mieć na celu jedynie ośmieszenie osoby piastującej dane stanowisko.

Oceniając skargę złożoną przez powódkę, szczególną uwagę należy zwrócić na fakt zarzucania przez powódkę zastępcy Dyrektora D. P. dokonywania kradzieży w szkole, który to fakt nie zostało w żaden sposób wykazany. W tym miejscu wskazać należy na tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 roku, wydanego w sprawie I PK 145/04, którą Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, tj. znieważenie przez pracownika członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa może stanowić ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), także wówczas, gdy miało miejsce w czasie nieświadczenia pracy. Niewątpliwym jest bowiem, iż powódka przekroczyła wszelkie dopuszczalne granice swobody wyrażania poglądów i wypowiedzi oskarżając zastępcę dyrektora o dokonywanie czynów niedozwolonych na terenie szkoły. J. S. wskazała jednocześnie w piśmie skargowym, iż o tych kradzieżach wszyscy wiedzą, co może sugerować, że pracodawca niejako ukrywa bądź akceptuje dokonywany proceder.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie zaprzeczyło twierdzeniu powódki, że nauczyciel D. P. kradnie, albowiem świadkowie nie potwierdzili zarówno tego, że zginęły kwiaty jak i tego, iż gra została zabrana. Ponadto, jako zupełnie niezasadne okazały się twierdzenia J. S., że zastępca dyrektora zamierzała pobrać słodczyce przeznaczone dla dzieci do paczek świątecznych.

Oceniając stronę podmiotową działania powódki, to jest zawinienie, stwierdzić należy, że J. S. działała w sposób przemyślany i zaplanowany, mając na celu znieważenie pracodawcy i utratę przez niego pozycji w lokalnym środowisku, co wskazuje na jej winę umyślną w naruszeniu obowiązku pracowniczego dbania o dobro zakładu pracy i utrzymywania zasad współżycia społecznego. Na powyższą ocenę wskazuje przede wszystkim sekwencja wydarzeń, które miały miejsce w niniejszej sprawie. W styczniu 2015 roku powódka poinformowała zastępcę wójta B. P. o swoich zastrzeżeniach w stosunku do Dyrektora Szkoły, które jak wynika z zeznań wskazanego świadka, opierały się prawie na tych samych zarzutach następczo wskazanych w piśmie przez powódkę, a następnie w maju 2015 roku (podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim) wystosowała pismo, w którym używała niedopuszczalnych sformułowań wobec pracodawcy. Odstęp czasu pomiędzy rozmową z zastępcą wójta a wystosowaniem pisma wskazuje, że działanie powódki nie może być ocenione jako lekkomyślne i wynikające z chwilowego uniesienia powódki, ale było przemyślane i utrwalone, co ma wpływ na określenie stopnia zawinienia.

O charakterze winy powódki świadczą także zeznania świadka T. B., który wskazał „Powódka rozmawiała kiedyś ze mną i opisywała, że przez jedną z nauczycielek mogło dojść do przywłaszczenia gry planszowej. Ja tłumaczyłem powódce, że trzeba mieć na to niezbite dowody. Powiedziałem powódce, że można stać się bardzo łatwo winnym pomówienia” – k.255. Z zeznań świadka wywieść należy, że powódka otrzymała jasne pouczenie o sposobie i trybie zgłaszania kradzieży w szkole jak i o tym, że aby ferować takie oceny należy mieć niezbite dowody. Pomimo powyższego powódka w sposób świadomy, wiedząc, że sama może stać się ofiarą pomówienia, postanowiła publicznie swoje niepoparte dowodami podejrzenia przekazać do organu nadzorującego szkołę, prowadząc tym samym do obniżenia wiarygodności pracodawcy i utraty przez Dyрекcję dobrego imienia oraz zaufania społecznego. Ponadto wskazać należy, że świadomość działania powódki, mające na celu złą wolę i posiadanie celu w zaszkodzeniu pracodawcy, wynika także z treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, którzy jak np. świadek D. P. twierdzili, że powódka w rozmowie telefonicznej odgrażała się, że „może wszystko i załatwi szkołę”. Analiza działania powódki w tym kontekście nie może pomijać faktu, iż społeczność jakiej dotyczy to postępowanie jest małą miejscowością, w której głównymi punktami jest kościół, szkoła i sołectwo. Ferowanie zatem zarzutów co do jednej z instytucji centralnych tej społeczności, nawet jeżeli same okoliczności wskazywane w zarzutach nie mają charakter znaczącego, a są nawet odbierane przez osoby z zewnątrz jako błahostki czy też drobnostki jak [rajstopy z biedronki], nie są tak kwalifikowane w małej lokalnej społeczności, w której autorytet dyrektora jest autorytetem szkoły. Wszelkie zachowania szkalujące dyrekcję szkoły nawet obiektywnie niewielkie w małej społeczności są odbierane jako poważne i uniemożliwiające dalej pełnienie funkcji.

Z tych względów, uznać należy, że zachowanie powódki świadomej środowiska w jakim żyje oraz skutków jakie może wywieść w małym środowisku taka skarga, należy ocenić jako działanie kierunkowe, mające na celu zaszkodzenie pozwanemu pracodawcy, co niewątpliwie stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych podjęte z winy umyślnej, a z pewnością z rażącym niedbalstwem.

W kontekście oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wręczonemu powódce, zanegować należy zarzutowi strony powodowej w zakresie w jakim przepisy prawa miałyby zakazywać rozwiązania umowy o pracę w sytuacji gdy pracownik zarzuci pracodawcy w sposób bezpodstawny stosowanie mobbingu. Przepisy prawa pracy chronią jedynie pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę bądź wypowiedzeniem umowy o pracę w przypadku skorzystania

przez pracownika z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu / art. 18<sup>3a</sup> par 1 kodeksu pracy/, zaś nie przewidują tożsamej ochrony w sytuacji zgłoszenia przez pracownika mobbingu.

Konkludując uznać należy, że zarówno powództw główne jak i ewentualne w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jako niezasadne podlegało oddaleniu, albowiem postępowanie dowodowe nie stwierdziło naruszenia przez pracodawcę art. 56 k.p. w zw. z art. 45 k.p. Wskazać należy w tym kontekście, iż w istocie roszczenie ewentualne zgłoszone w sprawie dotyczyło sytuacji, w której Sąd rozpoznając sprawy połączone do wspólnego rozpoznania z odwołania od wypowiedzenia i od rozwiązania umowy o pracę stwierdziłby, że wypowiedzenie umowy o pracę nie było wadliwe, zaś wadliwe było rozwiązanie umowy o pracę. W takiej bowiem sytuacji faktycznej powódce przysługiwałoby li tylko roszczenie z art. 60 kodeksu pracy /porównaj szerzej między innymi wyrok SN z dnia 8 maja 2007 roku II PK 277/06 /. W niniejszej sprawie roszczenie ewentualne stało się nieaktualne wobec uznania, iż zarówno wypowiedzenie umowy o pracę powódki jak i rozwiązanie z powódką umowy o pracę miało charakter uzasadniony i było zgodne z prawem. Z tych względów orzeczono o oddaleniu zarówno powództwa głównego jak i ewentualnego o czym orzeczono w punktach II i III wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie IV sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, uznając stronę powodową za przegrywającą w całości i zasądzając na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. Podstawę prawną określenia stawek za zastępstwo procesowe wykonywane przez adwokata stanowi rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U z 2013 roku poz. 461.), w wersji sprzed 1 sierpnia 2015 roku, albowiem nowelizacja Rozporządzenia w tym zakresie obowiązuje do spraw wniesionych po 1 sierpnia 2015 roku. Wynagrodzenie w kwocie 60 złotych i jego przyznanie na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 cytowanego Rozporządzenia wynika z wykładni dokonanej w tym zakresie przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 28 czerwca 2012 roku II PZ 12/12, którą to Sąd orzekający podziela w całej rozciągłości i się do niej odwołuje.

O opłacie sądowej Sąd orzekł w punkcie V wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 Kodeksu postępowania cywilnego. W niniejszej sprawie, zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 z późn. zm.), powódka jako pracownik była zwolniona z uiszczenia opłaty sądowej z mocy prawa, zatem zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, powyższe uzasadniało jej przeniesienie na rachunek Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni.

SSR JOANNA WOJNICKA – (...)