

Sygn. akt IV P 58/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...)

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

1. Oddała powództwo
2. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 58/16

## UZASADNIENIE

Powód D. B. wniósł przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że 24.05.2016 r. otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy. Z bardzo ogólnikowego wypowiedzenia nie wynikają bezpośrednie i konkretne motywy pozwanego. Przytoczone w wypowiedzeniu notatki nie zostały przedstawione powodowi. W ocenie powoda wypowiedzenie ma związek z tym, że zgodził się być świadkiem w sprawie sądowej innego nauczyciela J. F. i to jest głównym motywem utraty zaufania.

Pozwany (...) Ośrodek (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do powoda spowodowana nieprzestrzeganiem przez powoda zasad procesu wychowania, dezaprobata dla dyrekcji, brak wsparcia dla budowania zaufania rówieśniczego wśród skonfliktowanych wychowanków oraz brak umiejętności współpracy z kadrą pedagogiczną. Powód zapoznał się z treścią notatek znajdujących się w jego aktach osobowych, co potwierdził stawiając parafkę na każdym z dokumentów.

**Sąd ustalił co następuje:**

Powód D. B. został zatrudniony w pozwanym (...) Ośrodku (...) w W. od 2.09.2009 r. na stanowisku wychowawcy w pełnym wymiarze czasu pracy a od 31.08.2011 r. na czas nieokreślony.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B umowa o pracę k.1, aneks k.15).

Powodowi 1.09.2011 r. nadano stopień nauczyciela kontraktowego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k.17).

Pracodawca sporządzał notatki służbowe dotyczące pracy powoda, które parafował powód i które załączono do akt osobowych powoda.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B notatki k. od 34 do 42).

Powód w stosunku do swoich wychowanków S. S., K. K. (1), M. K. używał wulgarnych sformułowań o podtekstach seksualnych, poniżających wychowanków oraz podważał autorytet dyrekcji ośrodka kierując wysoce niestosowne komentarze do wychowanka M. M., zostawił swoje wypowiedzenie na biurku tak by wychowankowie je przeczytali a następnie obrażali nauczycieli, że przez nich powód stracił pracę.

(dowód: zeznania świadków A. W. (1) k.81-83 od 00:08:09 do 00:57:27, D. N. k. 108 od 01:33:26 do 01:57:53 , J. C. k.83 od 00:58:08 do 01:17:38 , A. M. k.107 od 01:08:29 do 01:33:26, A. W. (2) k.86 od 02:42:22 do 03:00:57, R. S. k.85 od 02:08:52 do 02:30:28).

Współpraca nauczycieli z powodem jako wychowawcą gr. V w roku szkolnym 2015/2016 pogorszyła się, nie było reakcji i wsparcia powoda przy rozwiązywaniu problemów dydaktycznych i wychowawczych, powód nie reagował na wpisy w zeszytach uwag, lekceważył je, bardzo rzadko były podpisy wychowawcy pod ocenami czy notatkami nauczycieli, niestosowanie w sposób ośmieszający i nieprofesjonalny reagował na zachowanie wychowanków w stosunku do nauczyciela przekazującego im uwagi, nie reagował na obrażanie nauczyciela przez wychowanka w jego obecności. W obecności wychowanków odbywał rozmowy, które nie powinny odbywać się przy nieletnich.

(dowód: zeznania świadków B. P. k.83-84 od 01:17:38 do 01:47:19, K. K. (2) 84-85 od 01:47:19 do 02:08:52, A. S. k.85-86 od 02:30:28 do 02:40:29 i P. R. k.109 od 01:57:53 do 02:07:56).

Pracodawca 24.05.2016 r. złożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela ze skutkiem na dzień 31.08.2016 r. z powodu utraty zaufania, będącej wynikiem nieprzestrzegania przez powoda zasad procesu wychowania, dezaprobaty dla decyzji podejmowanych przez pracodawcę, braku wsparcia dla budowania zaufania rówieśniczego wśród skonfliktowanych wychowanków oraz braku umiejętności współpracy z pozostałą kadrą pedagogiczną. O nieprawidłowościach wynikających w toku pracy powoda świadczą m.in.: nałożenie kary porządkowej za nierzetelne prowadzenie arkusza spostrzeżeń wychowanków z dnia 28.05.2014 r., notatka służbowa sporządzona przez kierownika internatu z dnia 20.01.2016 t., a dotycząca braku realizacji polecenia służbowego w gr. V, notatka służbowa z 11.05.2016 r. sporządzona przez kierownika internatu nt. braku współpracy wychowawców grupy z nauczycielami, notatka służbowa z 28.01.2016 r. i 13.05.2016 r. nauczycieli szkoły nt. nienależytej współpracy z wychowawcami gr. V, z której wynika brak dostatecznego nadzoru wychowawców nad wypełnianiem przez wychowanków obowiązku szkolnego, notatka służbowa z dnia 06.05.2016 r. z rozmowy odbytej z portierem nt. atmosfery panującej w ośrodku oraz lekceważącego stosunku wychowanka do pracownika obsługi, notatka służbowa z 13.05.2016 r. z rozmowy przeprowadzonej w wychowankiem M. K..

(dowód: akta osobowe powoda cz. B wypowiedzenie k. 43).

Uchwałą Komisji Międzyzakładowej (...), (...) i (...) w C. powód od 30.05.2016 r. podlega szczególnej ochronie stosunku pracy.

(dowód: informacja k.79).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Obowiązujące prawo pracy kształtuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 k.p.). Decyzję w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem przepisów podejmuje pracodawca. Pracownicy chronieni są jednak przed samowolnym wypowiedzaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów (tak: prof. Ludwik Florek w Kodeks Pracy. Komentarz pod red. prof. Tadeusza Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2003, s.346-348).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę sąd winien uwzględniać słuszne interesy zakładu pracy oraz przynależne interesy pracownika związane ze stosunkiem pracy a okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy (vide: uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, publ. OSNCP z 1985 r., z.11, poz. 164).

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie.

Przy ocenie obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. nie można pominąć celu, dla którego przepis ten został wprowadzony. Chodzi mianowicie o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy.

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania, będąca wynikiem nieprzestrzegania przez powoda zasad procesu wychowania, dezaprobaty dla decyzji podejmowanych przez pracodawcę, braku wsparcia dla budowania zaufania rówieśniczego wśród skonfliktowanych wychowanków oraz braku umiejętności współpracy z pozostałą kadrą pedagogiczną. O nieprawidłowościach wynikających w toku pracy powoda świadczą m.in.: nałożenie kary porządkowej za nierzetelne prowadzenie arkusza spostrzeżeń wychowanków z dnia 28.05.2014 r., notatka służbowa sporządzona przez kierownika internatu z dnia 20.01.2016 t., a dotycząca braku realizacji polecenia służbowego w gr. V, notatka służbowa z 11.05.2016 r. sporządzona przez kierownika internatu nt. braku współpracy wychowawców grupy z nauczycielami, notatka służbowa z 28.01.2016 r. i 13.05.2016 r. nauczycieli szkoły nt. nienależytej współpracy z wychowawcami gr. V, z której wynika brak dostatecznego nadzoru wychowawców nad wypełnianiem przez wychowanków obowiązku szkolnego, notatka służbowa z dnia 06.05.2016 r. z rozmowy odbytej z portierem nt. atmosfery panującej w ośrodku oraz lekceważącego stosunku wychowanka do pracownika obsługi, notatka służbowa z 13.05.2016 r. z rozmowy przeprowadzonej w wychowankiem M. K..

W rozpoznawanej sprawie w ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów formalnych dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 2, 3, 4 i 5 k.p.), złożył oświadczenie w formie pisemnej, zachował wymagany okres wypowiedzenia, podał przyczyny uzasadniające wypowiedzenie i pouczył o prawie odwołania do sądu pracy.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08).

Zdaniem sądu w rozpoznawanej sprawie pracodawca wystarczająco konkretnie wskazał przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powód dokładnie rozumiał i znał przyczyny wypowiedzenia, również parafował notatki służbowe dołączone do jego akt.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, iż utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyr. SN z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 538, podobnie wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 14). Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. post. SN z 23.12.2004 r., III PK 68/04, L.).

Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyr. SN z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, Nr 11, poz. 159).

Z jasnych, stanowczych i przez to wiarygodnych zeznań świadków kierownika internatu A. W. (1), zastępcy kierownika internatu D. N., pedagogów J. C. i A. M., psychologa A. W. (2) oraz portiera R. S. jednoznacznie wynika, iż powód w stosunku do swoich wychowanków S. S., K. K. (1), M. K. używał wulgarnych sformułowań o podtekstach seksualnych, poniżających wychowanków oraz podważał autorytet dyrekcji ośrodka kierując wysoce niestosowne komentarze do wychowanka M. M., zostawił swoje wypowiedzenie na biurku tak by wychowankowie je przeczytali a następnie obrażali nauczycieli, że przez nich powód stracił pracę.

Również z konkretnych i jednoznacznych zeznań świadków będących nauczycielami uczącymi wychowanków z grupy powoda tj. B. P., K. K. (2), A. S. i P. R. wynika, iż współpraca z powodem jako wychowawcą gr. V w roku szkolnym 2015/2016 pogorszyła się, nie było reakcji i wsparcia powoda przy rozwiązywaniu problemów dydaktycznych i wychowawczych, powód nie reagował na wpisy w zeszytach uwag, lekceważył je, niestosownie, w sposób ośmieszający i nieprofesjonalny reagował na zachowanie wychowanków w stosunku do nauczyciela przekazującego im uwagi, nie reagował na obrażanie nauczyciela przez wychowanka w jego obecności. W obecności wychowanków odbywał rozmowy, które nie powinny odbywać się przy nieletnich.

Powyższe zeznania znajdują pośrednie potwierdzenie w zeznaniach K. Z. i M. C..

W ocenie sądu wyżej wskazane okoliczności stanowią, naruszenie obowiązków pracowniczych i obiektywnie uzasadniają utratę zaufania do powoda oraz wypowiedzenie mu umowy o pracę w rozumieniu przepisu art. 45 k.p.

Należy mieć na uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest normalnym, zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i nie muszą go uzasadniać szczególnie doniosłe przyczyny, w szczególności nie muszą one być zawinione przez pracownika. Nawet drobne ale powtarzające się uchybienia obowiązkom pracowniczym mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Pracodawca ma też prawo doboru grona pracowników od realizacji swoich zadań i celów.

Oceny sądu nie zmieniają zeznania świadków zawnioskowanych przez powoda J. F., B. M., K. Z. czy J. W. a wskazujące na brak zastrzeżeń do współpracy z powodem czy wskazywanie na fakt przystosowania przez powoda wraz z wychowankami pomieszczenia z przeznaczeniem na klub, za co powodowi została przyznana nagroda czy też organizowanie zajęć poza internatem.

Zeznania świadków P. C. i E. L. nie wniosły istotnych faktów dla rozpoznania niemniejszej sprawy, gdyż świadek C. nie współpracował z powodem a świadek L. przez cały rok 2015 i 2016 była na zwolnieniu lekarskim.

Sąd zgadza się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, iż ochrona związkowa przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale organizacji związków zawodowych wskazującej osoby podlegające ochronie (vide: wyrok SN z 23.02.2005 r. III PK 77/04).

W rozpoznawanej sprawie w dniu skutecznego złożenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę (...)05.2016 r. nie była jeszcze podjęta uchwała Komisji Międzyzakładowej (...), (...) i (...) w C. i przekazana pracodawcy powoda o przysługującej mu ochronie związkowej od 30.05.2016 r.

***Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.***

Mając na uwadze okoliczność, iż powód utracił pracę sąd uznał, że zachodzą okoliczności uzasadniające nie obciążanie powoda kosztami procesu stosownie do treści przepisu art. 102 k.p.c.