

UZASADNIENIE

Powód W. B. pozwem z dnia 17 maja 2016 r., skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w P., wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że złożone mu wypowiedzenie jest nieuzasadnione oraz narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Zaznaczył, że przyczyny tam wskazane są niekonkretne oraz nierzeczywiste, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia jest toczące się w Sądzie Rejonowym Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postępowanie, którego przedmiotem jest odwołanie powoda od wypowiedzenia zmieniającego zakres obowiązków. Podkreślił, iż pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem, powinien przytoczyć konkretne zarzuty dotyczące jego pracy i tym samym przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tak aby pracownik wiedział w jaki sposób ma się bronić. Nadto zaznaczył, że jako wieloletni pracownik Zespołu Szkół, zawsze był zaangażowany w pracę i nie zasługuje na rozwiązanie umowy o pracę. Podkreślił, że dyrekcję Zespołu Szkół zdenerwował pozew od odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, ale nie może to być powodem rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół im. (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Nadto o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu są konkretne i rzeczywiste. Przyczyny te były przedmiotem wielokrotnych zastrzeżeń i wiele razy omawiano je z powodem. Nadto podkreślił, iż podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę opisanych powodów, które doprowadziły do utraty zaufania, nie może być ocenione inaczej, jak realizowanie polityki kadrowej przez pracodawcę, do czego ten ma pełne prawo. Dodał, iż powód był kilkakrotnie monitorowany w sprawie braku należytego nadzoru nad systemem informatycznym szkoły. Podsumowując pozwany wskazał, że powód miał pełną wiedzę o wszystkich kierowanych wobec niego licznych uwagach i zastrzeżeniach. Opisał okoliczności dotyczące poszczególnych zarzutów.

W piśmie procesowym z dnia 4 listopada 2016 r. powód wskazał, iż domaga się kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę z tytułu pozostawania w gotowości do pracy w przypadku uwzględnienia żądania pozwu.

W piśmie procesowym z dnia 22 września 2017 r. powód wniósł o przywrócenie do pracy na zajmowanym przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowisku, tj. informatyka, z zachowaniem warunków pracy i płacy obowiązujących przed rozwiązaniem umowy o pracę, nadto w przypadku przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie kwoty 2.900 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W. B. z Zespołem Szkół im. (...) w P. łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku informatyka.

Niesporne, a nadto umowa o pracę w części B akt osobowych

Od dnia 1 marca 2013 r. do obowiązków W. B. należało m. in. koordynowanie wszelkich działań związanych z technologią informacyjną, telekomunikacją oraz telefonią w szkole, kontrolowanie prawidłowości działania sprzętu komputerowego i programów komputerowych w szkole, wprowadzanie zmian w „dzienniku elektronicznym”, koordynowanie uzupełniania i korzystania z danych „dziennika elektronicznego”, pakietu (...), (...), (...) oraz innych baz danych stosowanych w szkole, instalowanie i konfiguracja programów komputerowych w szkolnych pracowniach, sekretariacie, administracji itp., udzielanie pomocy merytorycznej nauczycielom, udzielanie pomocy nauczycielom

w obsłudze szkolnych systemów informatycznych (np. „dziennik elektroniczny”) oraz wykonywanie innych zadań powierzonych przez dyrekcję szkoły.

Do zadań W. B. należało również wdrażanie oprogramowania, tworzenie oprogramowania – skryptów, administrowanie serwerami, a także bieżące naprawy sprzętu komputerowego.

Dowód:

- zakres czynności i obowiązków – k. 69

- częściowo przesłuchanie W. B. w charakterze strony – k. 140 – 143, 150 – 150v

W Zespole Szkół im. (...) w P. zatrudnionych było dwóch informatyków – W. B. oraz D. K.. W. B. nie był przełożonym D. K., ani nie kierował działem informatycznym. Oba stanowiska były równorzędne, przy czym W. B. miał większe doświadczenie i otrzymał nieco większy zakres zadań.

Dowód:

- częściowo przesłuchanie W. B. w charakterze strony – k. 140 – 143, 150 – 150v,

- zeznania świadka D. K. – k. 105 – 109

- przesłuchanie A. J. za stronę pozwaną – k. 143-144, 149-150

W. B. nie utrzymywał swojego stanowiska pracy w porządku. W gabinecie informatyków, a także w pomieszczeniach zaplecza panował bałagan, przez co ciężko było do nich wejść. Sprzęt komputerowy – sprawny, zepsuty, czekający na naprawę i niezdatny do naprawy leżał na podłodze w różnych miejscach pomieszczenia, czasem ułożony w sterty. Stare komputery, drukarki, kable, klawiatury i myszki składowane były bez usystematyzowania i podzielenia na kategorie. Poruszanie się po pomieszczeniu było mocno utrudnione. Sprzęt był mocno zakurzony, a osoby sprząające otrzymały od W. B., by nie ruszać tych urządzeń. W gabinecie stały również kartony z nierozpakowanym sprzętem komputerowym. Sprzęty nie były opisane.

Na zapleczu znajdującym się obok gabinetu również panował nieporządek. Nieuporządkowane sprzęty utrudniały poruszanie się, sprząanie czy wytarcie ławki.

Na zapleczu, w którym składowany był sprzęt komputerowy W. B. przechowywał własne opony samochodowe.

Po przeniesieniu całego sprzętu komputerowego z zaplecza do tzw. sali tradycji przez konserwatora podczas wakacji 2015r. sprzęt ten nadal pozostał nieuporządkowany i niesegregowany.

Ewidencją środków trwałych szkoły zajmował się dział księgowości, przy czym przyjęto zasadę, że komputery i osprzęt są przyporządkowane w tej ewidencji informatykom. W. B. mając w pieczy kilkadziesiąt komputerów z osprzętem oraz oprogramowanie, nie prowadził żadnego własnego spisu tych przedmiotów, nie katalogował ich – również oprogramowania i licencji.

Gdy A. J. 1 września 2015 r. objęła stanowisko dyrektora Zespołu Szkół, jeszcze w tym samym miesiącu wydała W. B. polecenie posprząania swojego gabinetu. Polecenie to nie zostało wykonane. Następnie pod koniec października 2015 roku wraz z pracownikami E. G. i K. O. odbyła obchód po szkole i w gabinecie informatyków stwierdziła taki sam stan, jaki widziała we wrześniu. Po tym poprosiła informatyków o zrobienie porządku do końca tygodnia. Zrobił to D. K. z pomocą K. O.. W. B. poprosił o urlop na żądanie na ten dzień.

Dowód:

- fotografie – k. 18 – 37,

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 82v – 83v,
- zeznania świadka K. I. – k. 84 – 84v,
- zeznania świadka A. T. – k. 85 – 85v,
- zeznania świadka K. O. – k. 84v,
- zeznania świadka D. M. – k. 86
- zeznania świadka E. G. – k. 116
- przesłuchanie A. J. za stronę pozwaną – k. 143-144, 149-150

Wśród sprzętów składowanych w gabinecie informatyków i innych przeznaczonych dla nich salach znajdował się także sprzęt nowy, zapakowany w kartony i nieużytkowany od kilku lat – drukarki, odtwarzacz DVD, pomoce naukowe, głośniki, rzutniki, aparaty telefoniczne i kasy fiskalne. Sprzęty te nie były wydawane nauczycielom, którzy zgłaszali zapotrzebowanie m.in. na drukarki – kupowano dla nich nowe. Zapytani o to informatycy tłumaczyli, że drukarki były przeznaczone dla samorządu uczniowskiego, lecz nikt po nie się nie zgłosił. Mówili, że nie było chętnych także na inny sprzęt. W składowanych nowych sprzętach nauczyciele nie wiedzieli.

W pomieszczeniach informatyków znajdowało się także wiele sprzętu wycofanego z użytku, który był przeznaczony do utylizacji. Nie składali oni jednak wniosku do komisji, który był wymagany dla wyłączenia sprzętów z ewidencji i przekazania do fizycznej likwidacji.

W. B. w pomieszczeniach służbowych przechowywał rzeczy, które nie były zewidencjonowane, lub zgłoszone. Dotyczyło to także braku czterech przedmiotów uwidocznionego po przeprowadzeniu inwentaryzacji, które widniały w ewidencji, a fizycznie ich nie było. Był to laptop, aparat fotograficzny, kamera i monitor. W. B. został pisemnie wezwany do określenia położenia tych przedmiotów. W odpowiedzi poinformował, że laptop został przekazany dyrektor J., kamera pani C., aparat znajduje się u informatyków, a monitor został przekazany Fundacji Ośrodka (...). Pracownik, ani szkoła nie posiadali jednak żadnych dokumentów potwierdzających przekazanie tych sprzętów (protokołu przekazania lub innych). Dyrektor nie otrzymała laptopa. Kamera nie znalazła się.

Dowód: - wiadomość e-mail w sprawie inwentaryzacji - k. 13,

- pismo dyrektor do powoda z dnia 19 kwietnia 2016 r. – k. 14,

- pismo powoda z 19 kwietnia 2016 r. – k. 15

- pismo informatyków z 27.11.2015 – k. 72

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 82v – 83v,

- zeznania świadka K. I. – k. 84 – 84v,

- zeznania świadka A. T. – k. 85 – 85v,

- zeznania świadka A. C. – k. 85 v.-86

- zeznania świadka D. M. – k. 86

- zeznania świadka D. K. – k. 105-109

- przesłuchanie A. J. za stronę pozwaną – k. 143-144, 149-150

W. B. wykonywał swoje obowiązki opieszale, niektóre w terminie kilkumiesięcznym lub nie wykonywał ich wcale. Trzeba było kilkukrotnie przypominać mu o tym, że ma wykonać dane zadanie. Opieszałość w wykonywaniu zadań destabilizowała pracę zarówno pracowników administracyjnych (którzy musieli zostawać po godzinach pracy) Zespołu Szkół jak i pracowników dydaktycznych, którzy z powodu niezainstalowania komputera i rzutnika nie mogli prowadzić zajęć w sposób optymalny. W. B. zdarzało się wykonywanie zadań jedynie częściowo, niekompletnie.

Nauczyciel M. S. 1 września 2015r. zwróciła się pisemnie z prośbą o pilny montaż komputera i rzutnika na potrzeby dydaktyczne. Dyrektor zadekretowała to pismo na W. B. z prośbą o realizację. W następnym okresie nie wykonywał tego zadania i nie informował o istnieniu jakichkolwiek przeszkód. Nie mówił, że brakuje mu pomocy konserwatora.

W dniu 17 listopada 2015 r. M. S. złożyła notatkę służbową z informacją o braku realizacji swojej prośby, co uniemożliwia jej wykonanie projektu dydaktycznego (...).

Dnia 20 listopada 2015 r. dyrektor A. J. ponowiła polecenie, wysyłając e-mail do W. B.. Wyzaczyła termin na najbliższy wtorek.

2 września 2015 r. o montaż komputera i rzutnika poprosiła także nauczyciel biologii A. S.. Pismo także zostało zadekretowane na W. B., lecz polecenie nie zostało wykonane.

W. B. nie wykonał polecenia przekazania haseł do serwerów i obsługi dysku sieciowego.

Dowód:

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 82v – 83v,
- zeznania świadka K. I. – k. 84 – 84v,
- zeznania świadka A. T. – k. 85 – 85v,
- zeznania świadka D. W. – k. 86v
- pismo M. S. z 1.09.2015 r. – k. 146
- notatka służbowa M. S. – k. 148
- pismo A. S. – k. 145
- wydruk wiadomości sms – k. 73
- wydruk wiadomości e-mail z 19 lutego 2016 r. – k. 74
- przesłuchanie A. J. za stroną pozwaną – k. 143-144, 149-150

Około połowa komputerów użytkowanych w Zespole Szkół nie miała oprogramowania z licencją. Dotyczyło to głównie systemu operacyjnego W. oraz pakietu biurowego (...) (po kilkadziesiąt sztuk).

Począwszy od objęcia funkcji dyrektora przez A. J. 1 września 2015 r. W. B. nie informował jej o tym fakcie. Nie miała wiedzy o tym z innych źródeł.

W dniu 20 listopada 2015 r., w związku z poleceniem montażu komputera i rzutnika dla M. S., W. B. przyszedł do dyrektora A. J. z zapytaniem, czy na tym komputerze ma zainstalować system L., czy też pirackie oprogramowanie. Dyrektor zdziwiło to pytanie i zainteresowała się tą kwestią. Wówczas W. B. powiedział o braku licencjonowanego oprogramowania na połowie komputerów szkoły. Gdyby nie padło pytanie o instalację pirackiego systemu, to dyrektor nie otrzymałaby informacji o dużej liczbie programów bez licencji.

A. J. zapytała, jak to możliwe, że szkoła posiada tyle komputerów bez legalnego oprogramowania. W. B. oparł się o komode i z ironią odpowiedział, że za wszystko odpowiada dyrektor.

W następnych dniach dyrektor poleciła sporządzenie inwentaryzacji komputerów bez oprogramowania, rozpoznanie rynku i oszacowanie kosztów zakupu. Po pewnym czasie okazało się, że część licencji jest w posiadaniu szkoły, lecz nie została użyta. Dopiero po tym informatycy rozpoczęli spisywanie sprzętu i licencji. Szkoła zakupiła ok. 40 systemów W. i 40 pakietów (...) za kwotę około 30.000 zł.

Dowód: - przesłuchanie A. J. za stronę pozwaną – k. 143-144, 149-150

- wiadomości e-mail z 30.11.2015 – k. 16,17

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 82v.-83v.

- zeznania świadka K. I. – k. 84-84v.

W. B. niewłaściwie i lekceważąco odnosił się do współpracowników i przełożonych. Kwestionował wydawane przez przełożonych polecenia, negatywnie je komentował przy innych pracownikach. Publicznie negatywnie wypowiadał się o pracodawcy. Mówił, iż życzy by Zespół Szkół przegrał spory sądowe z pracownikami.

K. protekcjonalnie odnosił się do nauczycielki historii G. Z..

O A. T. W. B. mówił, że ma na nią haki, publicznie negatywnie wypowiadała się o niej. W 2015 r. A. T. złożyła niektórym osobom z Zespołu Szkół, w tym W. B., pismo z żądaniem zaprzestania naruszania jej dóbr osobistych.

Zachowanie W. B. doprowadziło do częściowej utraty zaufania współpracowników, przez co o pomoc informatyczną zwracali się do D. K..

Dowód:

- zeznania świadka M. P. (1) – k. 82v – 83v,

- zeznania świadka K. I. – k. 84 – 84v,

- zeznania świadka A. T. – k. 85 – 85v,

- zeznania świadka M. L. – k. 87,

- zeznania świadka G. Z. – k. 87 – 87v

- przesłuchanie A. J. za stronę pozwaną – k. 143-144, 149-150

W. B. był nieobecny w pracy w okresie od 10 grudnia 2015 r. do 17 kwietnia 2016 r. Przez pierwsze dwa tygodnie korzystał z urlopu ojcowskiego, a w dalszym okresie ze zwolnienia lekarskiego.

Niesporne, a nadto karta ewidencji czasu pracy – w załączniku do akt

Oświadczeniem z dnia 11 maja 2016 r. Zespół Szkół im. (...) w P. wypowiedział W. B. umowę o pracę zawartą dnia 1 stycznia 2007 r. z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę wskazano: niedopełnienie obowiązków służbowych poprzez brak należytego nadzoru nad systemem informatycznym pracodawcy, brak zapewnienia właściwego oprogramowania komputerów znajdujących się w Zespole Szkół, utrzymywanie stanowiska pracy i miejsca składowania materiałów pomocniczych w rażącym nieporządku, brak dbałości o mienie pracodawcy, narażenie pracodawcy na straty finansowe poprzez sprawowanie nienależytej kontroli nad zakupionym sprzętem

elektronicznym oraz brak jego właściwej ewidencji, a także doprowadzenie pracodawcy do błędnego przekonania o konieczności zakupu wyposażenia szkoły, niewłaściwy stosunek do przełożonego i współpracowników, przejawiający się w szczególności w niewykonywaniu poleceń służbowych lub też opieszałości w ich wykonaniu, a także w braku konstruktywnej współpracy z innymi pracownikami oraz naruszeniu dobrego imienia pracodawcy, co skutkowało utratą zaufania.

Przy wręczaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę W. B. nie zgłaszał żadnych uwag dotyczących niezrozumienia treści wypowiedzenia.

Dowód:

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę – k. 5
- zeznania świadka M. G. – k. 83v – 84,
- przesłuchanie A. J. w charakterze strony – k. 143 – 144, 149 – 150

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę powódki za zgodne z prawem, a jego przyczynę za konkretną, rzeczywistą i dostatecznie uzasadniającą zastosowany środek, co prowadziło do oddalenia powództwa.

Jednym z zarzutów powoda była niekonkretność przyczyny wypowiedzenia. W art. 30 § 4 k.p. ustawodawca wprowadził obowiązek wskazania przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyrok z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 858 i wyrok z dnia 28 lipca 2003 r., I PK 233/02, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (por. wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420). Między ogólnością sformułowania przyczyny i jej konkretnością nie ma sprzeczności. O potrzebie i stopniu skonkretyzowania opisu (wskazania) przyczyny decydują indywidualne okoliczności każdego przypadku. Dlatego spełnienie przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. warunku "wskazania przyczyny" należy oceniać z uwzględnieniem tych okoliczności, między innymi stanowiska zajmowanego przez pracownika i związanego z nim dostępu do informacji o sprawach zakładu. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może być zakwalifikowana jako wskazana wadliwie, w innych będzie ją można uznać za podaną prawidłowo. Nie należy traktować na równi braku zasadnej przyczyny wypowiedzenia z niedostatecznym jej opisaniem (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (wyrok SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSN 2000/21/787; por. też wyrok SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSN 1999/18/577). Mając na uwadze tak ukształtowany sposób wykładni art. 30 § 4 k.p. należało stwierdzić, że w niniejszym wypadku przyczyna wypowiedzenia okazała się wystarczająco konkretną. Pracodawca opisał zarzucane pracownikowi nieprawidłowości w sposób wystarczający dla jego obrony. Nie jest przy tym konieczne kazuistyczne przytoczenie poszczególnych wydarzeń. Należy przy tym podkreślić, że sam powód swoim zachowaniem

przy wręczeniu wypowiedzenia wykazał, że przyczyna jest wystarczająco konkretna. Jak zeznała świadek M. G., powód zapytany o to, czy trzeba mu coś wyjaśnić, wyrwał dokument z rąk dyrektora stwierdzając, że wszystko wie. Również treść odwołania od wypowiedzenia wykazuje, że powód wiedział z jakimi konkretnymi zdarzeniami wiąże się utrata zaufania pracodawcy. W postanowieniu z dnia 16 marca 1998 r. (I PKN 565/97, OSNP 1999/5/165) Sąd Najwyższy słusznie orzekł, iż wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę.

Poza kwestią natury formalnej wypowiedzeniu zarzucono niezasadność. Podstawę wypowiedzenia może stanowić także obiektywnie uzasadniona utrata zaufania do pracownika, nawet jeżeli nie można przypisać mu winy umyślnej lub niedbalstwa.

Poza tym należy podkreślić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie znaczy to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą odstąpienia od umowy, a więc jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może również jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika. Niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (pewien rodzaj "nonszalancji pracowniczej") uzasadniają wypowiedzenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Pracodawca zasadnie posłużył się przesłanką „utrata zaufania”. Jest to często przytaczana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Utrata zaufania może przy tym wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (tak wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303). Przesłanka ta uzasadnia wypowiedzenie umowy bezterminowej, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione, a w konkretnych okolicznościach utrata zaufania jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z 14 października 2004, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159 oraz z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).

Pierwsza z przyczyn wypowiedzenia wskazywała na brak należytego nadzoru nad systemem informatycznym, poprzez brak zapewnienia właściwego oprogramowania.

Powód zeznał, że informował poprzednich dyrektorów o takich brakach. Świadek D. K. z kolei zeznał, że informował o tym dyrektor M. – N.. Jednakże z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód nie udzielił takiej informacji aktualnej dyrektor A. J.. Legalność oprogramowania na komputerach szkoły jest istotnym elementem jej

funkcjonowania, za co ponosi odpowiedzialność jej dyrektor. Dla głównego informatyka szkoły brak kilkudziesięciu licencji na podstawowe programy powinien być tematem priorytetowym – pierwszym w rozmowach z każdorazowym dyrektorem szkoły. Tymczasem w tym wypadku minęło dwa i pół miesiąca od chwili objęcia funkcji przez dyrektora A. J. (od 1 września do 20 listopada 2015 r.), a powód w ogóle tego tematu nie podjął. Z okoliczności sprawy wynika, że nie miał też takiego zamiaru, skoro w dniu 20 listopada 2015 r. zapytał się dyrektor o to, czy na nowym komputerze ma zainstalować pirackie oprogramowanie (zeznały o tym szczegółowo i spójnie A. J., ale także świadkowie M. P. (1) i K. I.). Dopiero to niewłaściwe zapytanie doprowadziło dyrektora do powzięcia wiedzy o tym, że połowa komputerów nie ma licencjonowanego oprogramowania.

Poza tym, że powód nie wykazał żadnej inicjatywy w tak istotnym i drażniącym temacie, grożącym szkole utratą dobrego imienia, to jeszcze nieprawidłowo zareagował na pytanie dyrektora, odpowiadając z ironią, że to dyrektor zawsze odpowiada za brak licencji.

Druga z przyczyn dotyczyła rażącego nieporządku na stanowisku pracy powoda i dodatkowym miejscu składowania materiałów pomocniczych. Pracodawca jest uprawniony do tego, by wymagać od każdego pracownika porządku na stanowisku pracy. Wynika to ze względów bezpieczeństwa i higieny pracy. W bałaganie istnieje większe prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku. Zatem nawet gdy pracownikowi bałagan nie przeszkadza, to musi on dostosować się do wymagań pracodawcy. W tym wypadku polecenie posprzątania gabinetu zostało wydane już we wrześniu 2015 r. i nie zostało wykonane, mimo ponowienia go w listopadzie 2015 r. Bałagan w pierwszym, a także w kolejnych okresach potwierdzili świadkowie: B. P., K. I., K. O., A. T., a także przesłuchana za stronę A. J..

Trzecia przyczyna odnosiła się do niewłaściwego ewidencjonowania sprzętów. W tym wypadku nie chodziło o prowadzenie ewidencji w sensie formalnym, która należy do obowiązków działu księgowego, ale o wykonywanie obowiązków związanych z gospodarowaniem mieniem przydzielonym informatykom i współdziałanie z księgowością. Powód nie prowadził własnych spisów sprzętów, mimo że otrzymał ich duże ilości. Nie dbał o prawidłowe przekazywanie mienia do innych komórek, nie segregował i nie kategoryzował sprzętów. Efektem było wieloletnie zaleganie w podręcznym magazynie nowych, zapakowanych jeszcze sprzętów, które mogły być wykorzystane do celów szkolnych, kupowanie nowego sprzętu mimo posiadania takiego (drukarki), czy brak wniosku o likwidację sprzętu zupełnie zbędnego dla szkoły, a wciąż zalegającego w magazynie. Jest to pewien rodzaj nonszalancji pracowniczej, złej organizacji własnej pracy, która zawsze może być przyczyną wypowiedzenia. W tym wypadku Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. P. (1), K. I., A. T., A. C., D. M., D. K. oraz wiadomości e-mail w sprawie inwentaryzacji i pisma z dnia 19 kwietnia 2016 r., a także zbieżnej z zeznaniami świadków przesłuchania A. J. za stronę pozwaną.

Czwarty zarzut wypowiedzenia dotyczył opieszałego, kilkumiesięcznego wykonywania poleceń albo zupełnego braku ich wykonania. Obecnie jeden informatyk wywiązuje się ze swoich zadań. W spornym okresie zatrudnionych było dwóch, a zatem istniała realna możliwość wykonywania zadań na bieżąco. Jeżeli istniały jakieś przeszkody, to należało wykazać inicjatywę, jak poprzez kontakt i bieżące sprawne uzgodnienia z działem gospodarczym. Jeżeli nauczyciel przez ponad dwa miesiące oczekuje na komputer i rzutnik i nie może ich otrzymać, co ma wpływ na jakość jego procesu dydaktycznego, to należy mu się co najmniej informacja zwrotna o opóźnieniu i jego przyczynach. Powód bardzo swobodnie podchodził do przekazywanych mu zadań. Szczególnym przypadkiem było zapotrzebowanie zgłoszone przez M. S.. Poza tym świadkowie i A. J. opisali wiele pomniejszych przykładów opieszałości, braku inicjatywy i chęci do współpracy.

Piąta przyczyna także okazała się prawdziwą i zasadną. Były nią niewłaściwe relacje z zespołem oraz niewłaściwe odnoszenie się do kierownictwa. Dopuszcza się prawo pracownika do krytyki pracodawcy lub współpracowników, ale pod warunkiem że jest to krytyka konstruktywna. Zatem może to być krytyka danego rozwiązania, a nie osoby jako takiej. Krytyce musi towarzyszyć rzeczowa argumentacja i własna propozycja rozwiązania. W przeciwnym razie mamy do czynienia z krytykanctwem i malkontenctwem, a to zawsze zaburza pracę zespołu, demotywuje samego pracownika i innych wokół, utrudnia pracę kierownictwu. Tymczasem powód niewłaściwie i lekceważąco odnosił się do współpracowników i przełożonych, kwestionował lub ignorował wydawane przez przełożonych polecenia,

negatywnie je komentował przy innych pracownikach. Publicznie negatywnie wypowiadał się o pracodawcy, a także o innych pracownikach (np. o A. T.). K. protekcyjnie odnosił się do starszej stażem nauczycielki historii G. Z.. Zeznali o tym przekonująco M. P. (1), K. I., A. T., M. L., G. Z. i przesłuchana za stronę A. J..

Sąd zbadał wszystkie przyczyny, przy czym podkreślenia wymaga, że przy ocenie zasadności i prawidłowości wypowiedzenia wystarczającym jest, by potwierdziła się choćby jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (tak m.in. teza III uchwały SN z 19 maja 1978, V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127). Z kolei w trafnym wyroku z dnia 5 października 2005 r. (I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265) Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako niewłaściwe, także wtedy, gdy jest niezawinione, a w konkretnych okolicznościach utrata zaufania jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z 14 października 2004, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159 oraz z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14). Tak stało się w przypadku pozwanego pracodawcy.

Z powyższych względów uznano wypowiedzenie umowy o pracę za zgodne z prawem i uzasadnione, co musiało prowadzić do oddalenia powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa. Uwzględniono żądanie pierwotnie podniesione, a więc o przywrócenie do pracy (§ 19 rozporządzenia).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4.01.2018