

Sygn. akt IV P 3/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

***Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko***

Protokolant Justyna Kurzynowska – Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. J. K. w G.

o uchylenie kary porządkowej

***Powództwo oddala.***

***Sygn. akt IV P 3/17***

## UZASADNIENIE

Powód E. W. domagał się w pozwie uchylenia kary porządkowej upomnienia i zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazywał, że jest nauczycielem z 30-letnim stażem pracy a w pozwanej szkole zatrudniony jest od 01.09.1992 roku. W dniu 22.01.2017 roku odebrał pismo opatrzone datą 12.01.2017 roku, w którym pozwana nałożyła na niego karę porządkową upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy w procesie pracy przez niezrealizowanie zajęć nauczania indywidualnego u uczennicy klasy V a zgodnie z ustalonym harmonogramem i dokonywaniu wpisów w dzienniku zajęć w sposób nieodpowiadający rzeczywistości stanowi rzeczy.

W dniu 19.01.2017 roku złożył sprzeciw od nałożonej kary upomnienia. Podniósł w nim, że zajęcia techniczne w wymiarze 0,5 godziny oraz zajęcia komputerowe w wymiarze 0,5 godziny zostały zrealizowane zgodnie z planem i że nastąpił omyłkowy wpis daty w dzienniku zajęć a więc stawiany mu przez pozwaną zarzut jest bezpodstawny. Dalej podkreślił powód, że zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem art. 109 § 2 k.p. a więc bez ich uprzedniego wysłuchania powoda.

Podnosił również powód, że zarząd organizacji związkowej wskazał na naruszenie przez pozwaną art. 110kp tj. brak w zawiadomieniu o nałożeniu kary porządkowej jak i w notatce sporządzonej przez pozwaną daty dopuszczenia się przez powoda przewinienia co poddaje pod wątpliwość jego popełnienie.

Związek wykazał też pozwanej manipulację faktami na okoliczność nałożenia na powoda kary i naruszenie w związku z tym art. 109 § 2 k.p. wykazując, że pozwana ukarała powoda karą porządkową upomnienia bez uprzedniego jego wysłuchania. Podkreślał powód dalej, że pozwana od kilku lat podejmuje próby aby skutecznie go ukarać. W znacznym stopniu przyczyniła się do bezpodstawnego zawiadomienia Prokuratury Rejonowej w Giżycku o rzekomym popełnieniu przez powoda przestępstwa polegającego na przekazaniu nauczycielom sprzętu elektronicznego oraz o

rzekomym popełnieniu przez powoda przestępstwa w sprawie C.. W obu tych sprawach zarzuty oddalono a powód został uniewinniony. Pozwana dyskredytuje powoda w oczach nauczycieli i pracowników samorządowych od chwili objęcia stanowiska, pomawia i oczernia powoda podczas jego nieobecności na zebraniach rady pedagogicznej . Dwukrotnie złożyła do Rzecznika Dyscyplinarnego Dla (...) wnioski o wszczęcie przeciwko powodowi postępowania dyscyplinarnego.

Pozwany pracodawca – **Szkoła Podstawowa nr (...) imienia J. K. w G.** - w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Przyznała w uzasadnieniu, że na powoda nałożona została kara porządkowa upomnienia w związku z niezrealizowaniem przez niego zajęć indywidualnego nauczania uczennicy klasy Va zgodnie z ustalonym harmonogramem oraz dokonaniem wbrew rzeczywistości stanowi rzeczy wpisu w dzienniku zajęć potwierdzających ich przeprowadzenie. W ocenie pozwanej podniesione w pozwie żądanie uchylenia zastosowanej kary jest niezasadne.

Pozwana wskazała, że podczas przeprowadzonej w dniu 05.01.2017 roku rutynowej kontroli tych zajęć prowadzonych w ramach nauczania indywidualnego u uczennicy W. M. (1) ustaliła, że zajęcia techniczne i komputerowe, które winny być realizowane zgodnie z ustalonym harmonogramem przez powoda nie odbyły się. Zajęcia te przyznane zostały na okres od 01.12.2016 roku do 27.01.2017 roku w wymiarze 0,5 godziny lekcyjnej realizowanej jeden raz w tygodniu. W związku z powyższym w dniu 10.01.2017 roku spotkała się z powodem w obecności wicedyrektora celem wyjaśnienia sprawy i wysłuchania pracownika. Powód stwierdził wówczas, że przeprowadził z uczennicą tylko jedno zajęcia nie określając kiedy to miało miejsce. Nie ustosunkował się do kwestii niezgodnych z prawdą wpisów w dzienniku nauczania indywidualnego.

Dnia 11.01.2017 roku zwróciła się pozwana do powoda z pismem obligując go do odpracowania zaległych zajęć, jednakże powód odmówił odebrania tego pisma, stąd w dniu 12.01.2017 roku zwróciła się do powoda z poleceniem stawienia się w gabinecie celem złożenia wyjaśnień co do odmowy odbioru pisma. Polecenia tego powód nie wykonał. Tego samego dnia skierowała do powoda zawiadomienie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej upomnienia. Odbiór pisma obligującego do odpracowywania zajęć i uporządkowania zapisów w dzienniku oraz zawiadomienia o zastosowaniu kary powód potwierdził w dniu 13.01.2017 roku.

W dniu 18.01.2017 roku powód złożył sprzeciw od nałożonej na niego kary. O wpłynięciu sprzeciwu pozwana zawiadomiła (...) Organizację Związku Zawodowego (...), do którego powód należy. Zarząd tego związku zajął swoje stanowisko w piśmie z dnia 27.01.2017 roku. Argumenty przedstawione zarówno w sprzeciwie powoda jak i w piśmie organizacji związkowej nie przekonały pozwanej , stąd odrzuciła sprzeciw powiadamiając o tym powoda listem poleconym z dnia 02.02.2017 roku.

Zdaniem pozwanej twierdzenie powoda jakoby powierzone mu zajęcia nauczania indywidualnego zostały zrealizowane zgodnie z planem nie odpowiada prawdzie. Przeczą temu nie tylko wcześniejsze wyjaśnienia powoda złożone w dniu 10.01.2017 roku, ale także to, że w dniach 6 i 20.12.2016 roku, w godzinach, w których rzekomo zajęcia te się odbyły, uczennica uczestniczyła w zajęciach języka polskiego realizowanych przez innego nauczyciela. Natomiast dzień 05.12.2016 roku pozwany wykazuje, że w tym samym czasie był na zajęciach nauczania indywidualnego u uczennicy klasy Va W. M. (1) i na zajęciach nauczania indywidualnego uczennicy klasy 4 e O. L..

Nałożone na powoda kara, w ocenie pozwanej, jest w pełni zasadna. Naruszenie przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy , jak również przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy bezsprzecznie miało miejsce. Karę nałożono też z pełnym poszanowaniem postanowień art. 108 i następnych kodeksu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód E. W. pozostaje w zatrudnieniu u pozwanej od dnia 1 września 1992r. Jest nauczycielem tej szkoły nauczającym techniki i informatyki. W latach 2002 – 2007, 2007 – 2012 i 2012 - 2013 był dyrektorem pozwanej szkoły.

W dniu 28 listopada 2016r. obecna dyrektor szkoły K. B. wydała decyzję w sprawie organizacji nauczania indywidualnego. Decyzja ta dotyczyła uczennicy W. M. (1) a wydana została w oparciu o art.71b ust.5c ustawy z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty, Rozporządzenie MEN z dnia 28 sierpnia 2014r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży oraz po uprzednim wydaniu przez Poradnię P. – Pedagogiczną w G. orzeczenia o potrzebie indywidualnego nauczania uczennicy. Zgodnie z tą decyzją nauczanie indywidualne dziecka miało się odbywać w okresie od 1 grudnia 2016r. do 27 stycznia 2017r. w wymiarze 10 godzin dydaktycznych tygodniowo.

/dowód; kopia decyzji – k. 37/

Następnie sporządzony został harmonogram zajęć, w którym uwidocznione zostały zajęcia lekcyjne poszczególnych nauczycieli mających je prowadzić. Powód był jednym z nich, w każdym tygodniu danego dnia miał przeprowadzić zajęcia z techniki i informatyki – z każdego przedmiotu po pół godziny lekcyjnej. Nauczyciele sami wpisywali dzień, w którym te zajęcia będą przeprowadzać. Wpisy owe czynione były na wywieszonym w pokoju nauczycielskim harmonogramie, powód wpisał, że zajęcia będzie prowadził w poniedziałki w godzinach od 14.45 do 15.30.

/dowód: kopia harmonogramu – k. 46, 70, zeznania świadków: E. K. – k. 78-80v, G. P. – k. 80v-81/

A zatem, powód w każdy poniedziałek, poczynając od poniedziałku 5 grudnia 2016r., winien był przeprowadzić zajęcia z uczennicą w jej domu po czym dokonać odpowiedniego wpisu w dzienniku lekcyjnym. Zajęcia te powinny odbywać się w dniach: 5 grudnia 2016r., 12 grudnia 2016r., 19 grudnia 2016r. , 2 stycznia 2017r., 9 stycznia 2017r., 16 stycznia 2017r. Od dnia 23 stycznia 2017r. (poniedziałek) w szkole zaczynały się ferie zimowe.

Dziennik lekcyjny w pozwanej szkole prowadzony jest wyłącznie w formie elektronicznej zatem taki wpis winien się w nim znaleźć po odbytych zajęciach. Służy ku temu stosowna zakładka w e- dzienniku dotycząca właśnie zajęć indywidualnych.

W przypadku powoda mógł on jednego dnia przeprowadzić albo jedną godzinę lekcyjną techniki a w drugim tygodniu pełną godzinę lekcyjną informatyki lub też jednego dnia podzielić godzinę lekcyjną na dwa przedmioty, każdy po połowie tej godziny lekcyjnej. Funkcjonujący u pozwanego e-dziennik pozwalał na dokładne wypełnianie rubryk odnośnie owych zajęć. Można było odnotować w nim zarówno przeprowadzenie zajęć jak i ich opóźnienie, przełożenie czy nie odbycie.

Na podstawie czynionych przez nauczyciela adnotacji w e-dzienniku wicedyrektor szkoły G. P. dokonywała rozliczeń – godziny te były dla nauczyciela godzinami ponadwymiarowymi. Za miesiąc grudzień, wobec adnotacji powoda o odbytych w dniach – 5 grudnia 2016r. w godzinach od 14.45 do 15.30 zajęciach komputerowych, 6 grudnia 2016r. w godzinach od 15.15 do 16.00 zajęciach technicznych, 12 grudnia 2016r. w godzinach od 15.15 do 16.00 zajęciach technicznych i 20 grudnia 2016r. w godzinach od 14.45 do 15.30 zajęciach komputerowych – naliczone zostało wynagrodzenie powoda i mu wypłacone. Przy poszczególnych dniach zajęć powód poczynił wpisy tematu lekcji oraz oceny ucznia.

Adnotacje nauczycieli dotyczące przeprowadzanych przez nich zajęć w e-dzienniku sprawdzała też wicedyrektor E. K. (2). Na początku grudnia 2016r. zauważyła, iż kilka zajęć powoda dotyczących uczennicy W. M. (1) miałyby się odbyć w tych samych godzinach co zajęcia, które ona sama przeprowadziła z tą uczennicą – zajęcia z języka polskiego. Był nadto wpis z którego wynikało, że zajęcia powoda odbyły się w niedzielę. Zajęcia z języka polskiego świadka odbywały się we wtorki, w godzinach od 14.45 do 15.30. Żadnego dnia kiedy miała zajęcia nie widziała powoda w domu uczennicy, nie mijala się też z nim. Uznała, iż to pomyłka i zwróciła na to uwagę powodowi zalecając mu by błąd ten poprawił. Usłyszała od powoda, że zostanie to poprawione.

/dowód: zeznanie św. E. K. k. 78-80v, G. P. k.80v-81 /

W dniu 5 stycznia 2017r. K. B. przeprowadzała kontrolę realizacji przez nauczycieli zajęć indywidualnych. W tym celu odwiedziła w domu dwie uczennice u których takie zajęcia w tym samym okresie czasu miały być przeprowadzane – W. M. (1) i O. L.. Będąc u W. M. (1) usłyszała od dziecka, iż nie było dotąd zajęć z informatyki i z techniki. E. K. (2) potwierdziła, że swoje zajęcia odbyła zgodnie z planem.

Ponadto, zapisy powoda poczynione w e-dzienniku wskazywały na to, że swoje zajęcia z W. M. (1) powód w dwóch dniach – 6 i 20 grudnia 2016r. - miałby przeprowadzić w tych samych godzinach w których swoje zajęcia u tego dziecka odbywała E. K. (2) (w każdy z tych dni w godzinach od 14.45 do 15.30).

Ponadto zapisy powoda wskazały też na to, że w dniu 5 grudnia 2016r. przeprowadził zajęcia techniczne u O. L. w godzinach od 15.00 do 15.45 (tego dnia powód wpisał też zajęcia u W. M. od 14.45 do 15.30).

Dyrektor szkoły postanowiła wyjaśnić sprawę. W tym celu zaprosiła powoda na rozmowę, która odbyła się w dniu 10 stycznia 2017r. w gabinecie dyrektora a uczestniczyła w niej także E. K. (2). K. B. zapytała powoda czy był na zajęciach u W. M. (1) w grudniu 2016r. Usłyszała od powoda, że był może jeden raz na takich zajęciach a na dalsze wypytywanie na ten temat, o powody takiego stanu rzeczy, stwierdził „co ma wisieć nie utonie” po czym wyszedł z gabinetu i na tym rozmowa się zakończyła.

Tego samego dnia w szkole, na zaproszenie dyrektora szkoły, zjawiała się matka dziecka i potwierdziła, iż dotąd nie odbywały się zajęcia z techniki i informatyki, które miał prowadzić powód.

/dowód: kopia notatki – k. 39, zeznania św. E. K. – k. 78- 80v /

Następnego dnia pozwana sporządziła pismo skierowane do powoda, w którym poleciła by powód w terminie do 20 stycznia 2017r. odpracował zaległe zajęcia z W. M. (1). Nadto polecono powodowi by dostarczył informację w jakich dniach i w jakich godzinach zostaną one odpracowane oraz by uporządkował powód dokumentację – zapisy w dzienniku nauczania indywidualnego. Zakreślono termin na poprawienie tej dokumentacji do dnia 23 stycznia 2017r.

Pismo to, wraz ze stosowną notatką służbową, miała doręczyć powodowi E. K. (2) w dniu 11 stycznia 2017r. W tym celu w trakcie przerwy udała się do sali lekcyjnej, w której powód prowadził zajęcia. Powód odmówił przyjęcia pism i opuścił pracownię. W drodze powrotnej z pracowni spotkała powoda, który powiedział do niej aby przestała szczerzyć i okazywała mu szacunek oraz by pamiętała komu zawdzięcza pracę w szkole. Działo się to obecności części uczniów i ich rodziców, którzy przyszli po swoje dzieci. W dniu 12 stycznia 2017r., kiedy to dyrektor uzyskała informację, iż dokumenty powodowi nie zostały przekazane, zaprosiła powoda by przyszedł do gabinetu dyrektora po zajęciach. Powód pojawił się lecz w czasie przerwy i wobec innych zajęć dyrektora do spotkania nie doszło. Tego samego dnia , na radzie pedagogicznej powód ponownie poproszony został o spotkanie aby wręczyć mu pisma, była przy nim obecna wicedyrektor G. P.. Powód ponownie odmówił przyjęcia dokumentów argumentując odmowę nieobecnością przedstawiciela związku zawodowego. Ustalono kolejny termin spotkania na 13 stycznia 2017r. na godzinę 8.55. Wtedy to powód również nie przyjął pism gdyż nie był obecny przy tym przedstawiciel związku zawodowego. O godzinie 10.45, kiedy pojawił się już przedstawiciel związku zawodowego, w jego obecności wręczono powodowi pisma – polecenie odpracowania godzin i notatkę służbową z dnia 10 stycznia 2017r. Tego też dnia wręczono powodowi pismo zawiadamiające o wymierzeniu mu kary porządkowej upomnienia. Na żądanie powoda zostało ono odczytane przez dyrektora szkoły.

/dowód: kopia pisma do powoda – k. 40, notatka – k. 41, zeznanie św. E. K. – k. 79 – 80v/

W piśmie zawiadamiającym powoda o ukaraniu go karą porządkową upomnienia wskazano, iż kara ta nałożona została za nie przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy w procesie pracy poprzez nie zrealizowanie zajęć nauczania indywidualnego u uczennicy lasy V a zgodnie z ustalonym harmonogramem i dokonywaniu wpisów w dzienniku zajęć w sposób nieodpowiadający rzeczywistemu stanowi rzeczy.

/dowód: pismo – k. 5/

W dniu 19 stycznia 2017r. powód złożył sprzeciw od nałożonej na niego kary podnosząc w nim, że zajęcia techniczne w wymiarze 0,5 godziny oraz zajęcia komputerowe w wymiarze 0,5 h, które odbywają się co dwa tygodnie, zostały zrealizowane zgodnie z planem. Były one dostosowane do stanu zdrowia dziecka. Natomiast omyłkowy wpis w niedzielę zamiast w poniedziałek nie może stanowić podstawy i jest niewspółmierny do wymierzenia kary. Ponadto wskazał powód, iż wręczenie mu pisma zawiadamiającego o karze nastąpiło bez uprzedniego wysłuchania powoda a więc z naruszeniem art.109§2 kp.

Związek Zawodowy - (...) reprezentowany przez przewodniczącą B. S. - w swoim piśmie z dnia 27.01.2007 roku złożonym na podstawie art. 112§1 kp zawarł swoje stanowisko w sprawie zastosowanej wobec powoda kary porządkowej upomnienia.

Podniesiono w piśmie, iż dyrektor szkoły nie wskazał pracownikowi, które zajęcia nauczania indywidualnego zostały niezrealizowane w ustalonym harmonogramie ani które wpisy w dzienniku są niewłaściwe. Przywołano przepis art. 110kp, z którego jasno wynika, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w zawiadomieniu nie tylko rodzaju naruszenia obowiązków, ale również daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia. W zawiadomieniu skierowanym do powoda brak jest takiego wskazania. Zawiadomienie takie zatem, zdaniem związku, jest wadliwe i sporządzone zostało z naruszeniem wskazanego powyższej przepisu. Takiego wskazania brak jest również w notatce urzędowej sporządzonej przez dyrektora szkoły w dniu 10.01.2017 roku co poddaje pod wątpliwość popełnienie samego przewinienia jak i ustalenie przez Dyrektora, zgodnie z art. 111 kp, stopnia winy pracownika.

Związek zarzucił ponadto, że karę zastosowano bez uprzedniego wysłuchania pracownika. Oceniając złożone do pisma dyrektora dokumenty dotyczące kary porządkowej, a mianowicie notatkę służbową z dnia 10.01.2017 roku oraz pismo przesłane do związku, związek podniósł, iż w jego ocenie spotkania w dniu 10 stycznia 2017 roku nie było, a notatka służbowa z rzekomego spotkania sporządzona została przez dyrektora szkoły na potrzeby wystąpienia do organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w sprawie złożenia przez pracownika sprzeciwu, w którym wykazał on dyrektorowi szkoły brak wysłuchania. W ocenie związku dyrektor pozwanej szkoły manipuluje faktami co jest działaniem niedopuszczalnym.

Nie bez znaczenia jest również, wywodził dalej w piśmie związek, że dyrektor szkoły od kilku lat nieustannie podejmuje próby aby powoda - byłego dyrektora tej szkoły – ukarać za wszelką cenę, dlatego też działania dyrektora w przedmiotowej sprawie zarząd organizacji związkowej odbiera jako kolejny przejaw nękania powoda.

/dowód; kopia pisma związku – k. 9-10, zeznanie św. E. B. k. 55v-56/

Pismem z dnia 02.02.2007 roku pozwana zawiadomiła powoda o odrzuceniu sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej.

/dowód: kopia pisma – k. 20/

#### Sąd zważył, co następuje:

Rozważania na temat przedmiotu sprawy rozpocząć należy, zdaniem Sądu, od przywołania generalnej, jak się wydaje, zasady – że z momentem nawiązania przez strony umownego stosunku zobowiązaniowego każda z tych stron ma prawa ale i spoczywają na niej stosowne do zawartej umowy obowiązki. Odnosi się owa zasada również do umowy o pracę – szczególnego, można powiedzieć, stosunku zobowiązaniowego, na podstawie którego z jednej strony pracownik zobowiązuje się do wykonywania powierzonej mu pracy, z drugiej – pracodawca ma obowiązek stworzyć pracownikowi warunki do wykonywania owej pracy a za jej wykonanie winien zapłacić pracownikowi wynagrodzenie. Zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy oznacza, że pracodawca ma prawo wymagać by praca ta była wykonywana rzetelnie i sumiennie. W przypadku zaś gdy dojdzie do uchybień w owej pracy, prawem pracodawcy jest aby w odpowiedni sposób – w ramach norm prawnych – reagować. Taką reakcją jest zastosowanie sankcji w postaci kary porządkowej, których katalog wymieniony jest w kodeksie pracy w art. 108kp.

(...) odpowiedzialność porządkowa ma realizować funkcje: prewencyjną, represyjną oraz wychowawczą. Cel represyjny przejawia się w wywoływaniu – przez nałożenie kary – dolegliwości dla sprawcy przekroczenia pracowniczego. Cel prewencyjny w wymiarze indywidualnym oznacza, że omawiana instytucja powinna stanowić dla ukaranego pracownika motywację by w przyszłości przestrzegał ciężących na nim obowiązków. Cel prewencyjny w wymiarze generalnym polega natomiast na wskazaniu całej załodze, jakie zachowania pracowników są pożądane oraz na zniechęcaniu pozostałych pracowników do dopuszczania się przekroczeń. Głównym celem odpowiedzialności jest ochrona prawidłowego przebiegu pracy, zapewnianie przestrzegania obowiązków pracowniczych.

Przesłanką jej zastosowania nie musi być szkoda po stronie pracodawcy lub zagrożenie jej powstaniem. Ten rodzaj odpowiedzialności **przynależy pracodawcy z samej istoty stosunku pracy, w którym jest on podmiotem kierowniczym**, a zatem organizującym pracę tak poszczególnego pracownika, jak i całej załogi. Odpowiedzialność porządkowa, oprócz cech restrykcyjnych, ma też na celu mobilizację do bardziej dokładnej lub wydajniejszej pracy.

Odpowiedzialność porządkową mogą stosować wszyscy pracodawcy, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, rodzaj własności, zakres lub rodzaj prowadzonej działalności. Ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników, bez względu na stanowisko i rodzaj wykonywanych obowiązków.

Źródłem zastosowania przez pracodawcę tego środka jest zaistnienie przesłanki – naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków. Wymienione są one w art.100§1 kp. Zgodnie z tym uregulowaniem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W przekonaniu Sądu w niniejszej sprawie ta przesłanka zastosowania wobec powoda kary porządkowej zaistniała.

Otóż, wobec wydania zarządzenia dotyczącego przeprowadzania u uczennicy W. M. (1) zajęć indywidualnych a następnie ustalenia, wspólnie z nauczycielami a zatem i z powodem, dokładnego harmonogramu tych zajęć, powód zobowiązany był do zrealizowania zajęć z techniki i informatyki a winien był to uczynić w terminie od 1 grudnia 2016r. do 27 stycznia 2017r. Wobec jednak faktu, iż powód wpisał w harmonogramie zajęć, że takowe przeprowadzi w poniedziałki, początek zajęć powoda winien nastąpić w dniu 5 grudnia 2016r., koniec zaś – 16 stycznia 2017r. a to w związku z rozpoczynającymi się w dniu 23 stycznia 2017r. feriami zimowymi. Oznacza to ponadto, iż powód zobligowany był do przeprowadzenia tych zajęć zgodnie z harmonogramem, w określonych dniach i określonych godzinach. Harmonogram ten przecież spełnia taką samą rolę jak plan lekcji – w jednym i drugim przypadku właśnie w tych konkretnych dniach i godzinach nauczyciel winien zajęcia swoje przeprowadzić. Z pewnością też, w przypadku gdy zaistnieje jakakolwiek przeszkoda w odbyciu zajęć, odpowiednia adnotacja powinna zostać zamieszczona w dzienniku a o sytuacji powiadomiony dyrektor szkoły. Podobnie jak w przypadku zajęć „podstawowych”, przeprowadzanych w szkole, również w odniesieniu do zajęć indywidualnych, przeprowadzanych w domu u dziecka, zapisy nauczyciela czynione w dzienniku (czy e-dzienniku), stanowią dla przełożonych dowód tego, iż się odbyły a co za tym idzie są podstawą do naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia. Dziennik taki bowiem jest dokumentem, w którym czynione zapisy winny odpowiadać rzeczywistości.

Jak podawała świadek G. P., w której zakresie czynności leżało naliczanie wynagrodzenia nauczycielom przeprowadzającym takie zajęcia, naliczyła takowe dla powoda na podstawie znajdujących się w e-dzienniku adnotacji powoda o odbytych lekcjach. Wynagrodzenie to powód za miesiąc grudzień otrzymał.

Zajęć jednak w miesiącu grudniu, w ocenie Sądu, powód nie przeprowadził. Wniosek taki wypływa zarówno z twierdzeń stron, zeznań świadków jak i z dokumentów – wpisów powoda czynionych w e-dzienniku. Otóż, w aktach sprawy znajdują się dwa wydruki z wpisów czynionych przez powoda a dotyczących przedmiotowych zajęć przy czym w swej treści różnią się one między sobą. I tak, w jednym wydruku (k. 36) widoczne są wpisy powoda o tym, iż grudniowe zajęcia odbywał w dniach: 5 grudnia 2016r. (poniedziałek) w godzinach od 14.45 do 15.30, 6 grudnia 2016r. (wtorek) w godzinach od 15.15 do 16.00, 12 grudnia 2016r. (poniedziałek) w godzinach od 15.15 do 16.00, 20 grudnia 2016r.

(wtorek) w godzinach od 14.45 do 15.30. W innym z kolei wydruku (k. 71) w miejsce dnia 20 grudnia 2016r. wpisany jest dzień 19 grudnia 2016r. i inna godzina zajęć – od 14.50 do 15.35.

Jednocześnie zauważyć tu należy, iż w tym samym mniej więcej okresie nauczyciele pozwanej szkoły odbywali indywidualne zajęcia u innego dziecka – O. L.. Odbywał je również powód. Powód odnotował w e-dzienniku, że u tej z kolei uczennicy odbył zajęcia: w dniu 5 grudnia 2016r. w godzinach od 15.00 do 15.45, 13 grudnia 2016r. w godzinach od 13.45 do 14.30 i od 14.45 do 15.30, 20 grudnia 2016r. w godzinach od 15.45 do 16.30 (k. 45). Zajęcia zatem z dnia 5 grudnia 2016r. u obu uczennic miałyby się odbyć niemal jednocześnie (u jednej z nich od 14.45 do 15.30 i u drugiej od 15.00 do 15.45) co było przecież niemożliwe. Ponadto, w dniu 6 grudnia 2016r. u W. M. (1) w godzinach od 14.45 do 15.30 zajęcia z języka polskiego odbywała nauczycielka E. K. (2). Niemożliwym zatem było aby w podanych przez powoda godzinach odbył on opisane zajęcia.

Na taki wniosek wpływa też treść relacji powoda. Otóż, w toku rozprawy wyjaśniał mianowicie powód, że odbył 4 godziny zajęć (po 2 godziny z każdego przedmiotu), początkowo zajęcia z W. miały odbywać się w poniedziałek, po tygodniu powód przeniósł je na wtorek. Odbyć miał powód zajęcia raz w poniedziałek a raz we wtorek. Tego dnia, w dniu 6 grudnia 2016r. gdy szedł do uczennicy, minął się z wracającą z tych zajęć E. K. (2) a było to około godziny 15.30. E. K. (2) stanowczo temu zaprzeczyła a przypomnieć tu należy, iż w dacie 6 grudnia 2016r. powód wpisał w dzienniku, że odbył zajęcia u W. M. w godzinach od 15.15 do 16.00.

Z kolei w swoim sprzeciwie od nałożonej akry podnosił powód, iż zajęcia w miesiącu grudniu u uczennicy W. M. odbył w całości.

Twierdzenia zatem powoda z jednej strony są ze nie tylko ze sobą sprzeczne ale też nie znajdują potwierdzenia w relacjach świadków, którym Sąd nie odmówił wiarygodności a z drugiej strony – mijają się z treścią wypełnionych przez powoda dokumentów.

Ponadto, zarówno K. B. jak i E. K. (2) zgodnie zeznały, iż matka W. M. (1), na zapytanie o grudniowe zajęcia powoda potwierdziła, iż żadne z nich nie odbyło się. Sąd nie widzi powodu, dla którego tym twierdzeniom należałoby odmówić cech wiarygodności. Zauważyć w tym miejscu należy, iż w swoim piśmie skierowanym do Sądu przez W. M. (3), która to była zawnioskowana do przesłuchania w charakterze świadka, podała, że zajęcia jej córki zostały zrealizowane przez powoda w styczniu 2017r. (k. 51). Pismo to potraktował Sąd jako dokument prywatny autorstwa W. M. (3) i oceniony zgodnie z regułami art.245 kpc.

Powyższe oznacza, w ocenie Sądu, że w miesiącu grudniu 2016r. powód nie odbył w żadnym z wyznaczonych dni swoich zajęć z uczennicą W. M. (1) a które to zajęcia przewidziane były w harmonogramie wynikającym z zarządzenia dyrektora pozwanej szkoły z dnia 28 listopada 2016r. Tym samym powód uchybił swojemu podstawowemu obowiązkowi – przeprowadzenia zajęć lekcyjnych zgodnie z planem zajęć. O fakcie tym ani nie poinformował przełożonego – dyrektora szkoły – ani go nie usprawiedliwił. Nie uczynił tego także przed Sądem. Co więcej, przed Sądem powód przyznał, że w grudniu odbył zajęcia w dwóch dniach a przecież winien był odbyć takie zajęcia w ciągu trzech dni a nie dwóch. Nie odbycie przecież nawet jednych zajęć jest uchybieniem wyznaczonego powodowi obowiązku.

Ponadto Sąd pragnie w tym miejscu zauważyć, że niewłaściwe zachowanie powoda polegało również na wprowadzeniu w e-dzienniku adnotacji o odbytych rzekomo zajęciach w sytuacji gdy te nie odbyły się. Inaczej bowiem tych wpisów ocenić nie można – skoro zajęć nie było nie mogły się takie adnotacje znaleźć w dzienniku. Argumentacja powoda odnosząca się do owych wpisów jest nie tylko nie do zaakceptowania (nie ma tu bowiem żadnej dowolności ani co do treści tych zapisów ani też co do czasu ich naniesienia), ale świadczy też o nie przystającym do wykonywanego zawodu traktowaniu obowiązków.

Tak się jednak stało a działanie powoda spowodowało naliczenie i wypłacenie powodowi wynagrodzenia gdyż pracodawca – będąc przekonany o prawdziwości wpisów – był przekonany, iż zajęcia powód odbył.

Sąd nie mógł potraktować tej sytuacji w innych kategoriach aniżeli naruszenia przez powoda swojego podstawowego obowiązku jakim jest sumienne i rzetelne wykonywanie pracy.

Wskazać tu należy, zdaniem Sądu, iż nie każde przekroczenie norm, naruszenie reguł, uchybienie obowiązkowi, jest podstawą do nałożenia kary. Musi być ono zawinione. Brak bowiem winy winno skutkować uznaniem braku podstaw do ukarania pracownika. Istnienie winy powoduje, że taka możliwość ukarania zachodzi i z prawa tego pracodawca może skorzystać.

W ocenie Sądu zaistniała w przedmiotowej sprawie również ta przesłanka.

Jak podkreślano już wcześniej, powód przez ponad 10 lat był dyrektorem pozwanej szkoły. Doskonale zatem zna i ma świadomość wszystkich bez wyjątku reguł jakie winny mieć zastosowanie w pracy nauczyciela a także rozumie ich wagę. Wie zatem także, iż każdy plan lekcji – a takim jest również harmonogram zajęć indywidualnych – obliguje nauczyciela do ich odbycia i nauczyciel nie ma tu żadnej swobody. O każdej zmianie dnia czy godziny lub o niemożności odbycia zajęć wiedzieć musi dyrektor szkoły i zmianę zaakceptować. Co więcej, wiedza ta obejmuje również zagadnienie wpisów w dzienniku lekcyjnym. Muszą być one prawdziwe – zgodne zatem z rzeczywistością.

Trudno więc przyjąć i zaakceptować argumentację prezentowaną przez powoda, który z jednej strony przyznawał, iż nie odbył wszystkich planowanych zajęć (z przewidzianych trzech miał odbyć dwa), z drugiej strony nie przeczył, że to on dokonał takich wpisów w e-dzienniku, z których wynikało, iż wszystkie zaplanowane zajęcia odbył a rozbieżność z kolei między treścią wpisów a rzeczywistością zdaniem powoda nie ma większego znaczenia. Raz twierdził bowiem powód, że zajęcia były przesunięte ale nie zmienił wpisu w dzienniku, raz z kolei, że dziecko nie zawsze było w dyspozycji do zajęć, że w zajęciach przeszkadzał pies a wpisy nie były zmieniane a z przyczyn od niego niezależnych nie odbył niektórych zajęć (trzecich), z powodu wyjazdu dziecka do lekarza. Faktów tych w żaden sposób powód nie udowodnił. Sąd nie podzielił zatem tych wyjaśnień i uznał je za gołosłowne a co za tym idzie za niewiarygodne. Sprawiają one, iż walor wiarygodności przyznać należało relacji K. B. i przesłuchanych w sprawie świadków - E. K. (2) i G. P..

Zeznania E. B. natomiast – jako świadka, który obecny był wyłącznie przy wręczeniu pisma zawiadamiającego o wymierzeniu kary – pozostawały dla Sądu bez większego znaczenia. Świadek generalnie wiedzę o sprawie posiadał z relacji samego powoda i nie uczestniczył – poza tym wręceniem dokumentu – w żadnych wydarzeniach związanych ze sprawą.

W takich okolicznościach Sąd zatem przyjął, że powód naruszył swoje obowiązki w sposób świadomy - miał do wykonania zadanie przeprowadzenia zajęć lekcyjnych w ustalonym czasie – nie uczynił tego, w dzienniku zaś wpisał, że zajęcia się odbyły i pobrał za to wynagrodzenie. Wina zatem powoda jest tu oczywista.

Wbrew zarzutowi powoda, zdaniem Sądu, pozwany pracodawca wypełnił obowiązek opisany w art.109§2kp a mianowicie przed nałożeniem kary wysłuchał powoda na okoliczności będące powodem jej nałożenia.

Rozmowa bowiem z dnia 10 stycznia 2017r. jaka odbyła się w gabinecie dyrektora a przy której obecna była E. K. (2) była takim wysłuchaniem.

Przypomnieć tu należy, że treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 KP, stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 KP obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w



chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy także decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i art. 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Instytucja "wysłuchania pracownika" ma na celu z jednej strony - zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony - umożliwienie pracownikowi, złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie, przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary.

K. B. wskazywała, że w dniu 10 stycznia 2017r. pragnęła usłyszeć od powoda wyjaśnienia sytuacji, by podał kiedy i czy odbył zajęcia. Zapytała o to powoda. Potwierdziła to świadek E. K. (2), obecna przy rozmowie. Zaprzeczenie powoda jakoby dnia 10 stycznia 2017r. nie był pytany o zajęcia tylko o błędne wpisy o zapisach w niedzielę Sąd ocenia jako gołosłowne. W dniu tym bowiem powód miał możliwość złożenia wyjaśnień o jakich mowa w art.109§2kp i nie musiał być uprzedzany, że rozmowa jaka się odbywa to wysłuchanie przed nałożeniem kary.

Z możliwości tej powód nie skorzystał a zatem nie może skutecznie czynić zarzutu naruszenia przez pozwaną wymogu uprzedniego wysłuchania.

W świetle powyższych ustaleń Sąd doszedł do przekonania, że nałożona na powoda porządkowa kara upomnienia zastosowana została z zachowaniem wszelkich koniecznych do tego reguł – po uprzednim wysłuchaniu powoda, zawiadomienie o jej wymierzeniu sformułowane zostało na piśmie a po stronie powoda zaistniały jednocześnie obie konieczne przesłanki – naruszenie podstawowego obowiązku i wina powoda.

Sąd nie podzielił też zarzutu powoda odnoszącego się do błędnego, jego zdaniem, sformułowania przyczyny nałożenia kary. Mowa jest w piśmie o tym, że kara nałożona zostaje za nie przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy w procesie pracy poprzez nie zrealizowanie zajęć nauczania indywidualnego u uczennicy lasy V a zgodnie z ustalonym harmonogramem i dokonywaniu wpisów w dzienniku zajęć w sposób nieodpowiadający rzeczywistości stanowi rzeczy.

Wprawdzie rzeczywiście w piśmie tym pracodawca nie wskazuje żadnych konkretnych dat popełnienia wykroczenia to jednak – w świetle okoliczności sprawy – jasnym pozostaje tak dla Sądu jak i dla powoda, że kara ta jest skutkiem tego, że powód nie odbył w grudniu żadnych zajęć wymienionych w harmonogramie. Sformułowanie zatem zawarte w piśmie jest prawidłowe i zrozumiałe.

Zauważyć należy nadto, że kara upomnienia jest najłagodniejszą karą wymienioną w art. 108 kp. Pozostaje zatem adekwatna do rodzaju naruszonych obowiązków jak i do stopnia winy powoda.

Reasumując, stwierdzić należy, iż po stronie pracodawcy nie doszło do uchybień w procedurze nałożenia na powoda kary porządkowej a jednocześnie zaistniały przesłanki w postaci naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych i wina powoda.

Stąd orzeczono jak w wyroku.