

Sygn. akt VI P 271/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Bogumiła Janina Kalinowska, Barbara Małgorzata Meyer

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa G. B.

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

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki G. B. na rzecz pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) w G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ,

Sygn. akt VI P 271/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 kwietnia 2015r. powódka G. B. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym zakładzie pracy Szkole Podstawowej nr (...) im. (...) w G. na warunkach umowy o pracę z dnia 1 września 2010r. wraz z późniejszymi zmianami wynagrodzenia oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że od dnia 1 września 2010r. zatrudniona była w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku głównej księgowej. W dniu 6 marca 2015r. poczuła się źle w pracy, w związku z czym na prośbę przewodniczącej (...) przy pozwanej szkole B. T. wezwano pogotowie ratunkowe. Odmówiła zgody na przewóz do szpitala z uwagi na konieczność załatwienia spraw życiowych. Udała się do lekarza, który wystawił jej zwolnienie lekarskie od dnia 6 marca 2015r. Od tego dnia przebywa na zwolnieniu ze wskazaniem chodzić. W dniu 7 kwietnia 2015r. otrzymała od pozwanej pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania. Z ostrożności procesowej w przypadku uznania przez sąd, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy było niezasadne lub nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa wniosła o zasądzenie od niej odszkodowania i oddalenie powództwa w zakresie żądania przywrócenia powódki do pracy, jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 sierpnia 2010r. została zawarta pomiędzy powódką G. B., a pozwaną Szkołą Podstawową nr (...) im. (...) w G. umowa o pracę na okres próbny od dnia 1 września 2010r. do dnia 31 grudnia 2010r. Powódka została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 31.08.2010r. zawarta na okres próbny, k. 1 Części B akt osobowych powódki

W dniu 31 grudnia 2010r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2011r. Powódka została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 31.12.2010r. zawarta na okres próbny, k. 11 Części B akt osobowych powódki

W dniu 1 lipca 2011r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej w wymiarze pełnego etatu.

Dowód: -umowa o pracę z dnia 01.07.2011r., k. 7

Powódka zatrudniona była w ośmiogodzinowym wymiarze czasu pracy. Pracę świadczyła od godz. 07.00 do godz. 15.00.

Dowód: -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12), -informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, k. 3 Części B akt osobowych powódki

Powódka G. B. oraz dyrektor pozwanej szkoły J. R. (1) przez wiele lat utrzymywały kontakty towarzyskie i przyjacielskie. Znały się już z czasów szkolnych. W 2011r. ich relacje zaczęły się psuć. Pracownicy szkoły skarżyli się na zachowanie powódki, która w tym układzie towarzyskim czuła się na tyle swobodnie by nie przychodzić do pracy pod nieobecność pani dyrektor, czy też przychodzić później lub wychodzić wcześniej, a czynione przez dyrektorkę powódce uwagi w tym zakresie powodowały jej niezadowolenie.

Była sytuacja, iż między powódką a dyrektorem szkoły doszło do przepychanki przy drzwiach gabinetu, gdy powódka próbowała zmusić dyrektora do rozmowy z nią, obie panie nadto kłóciły się o miejsce parkingowe jak najbliżej wejścia do szkoły.

Dowód: - częściowo zeznania świadka D.S. k. 109-113 (czas : 01:52:24 - 02:30:36), -częściowo zeznania świadka D. K., k. 113-115 (czas : 02:32:04 - 02:55:42), - częściowo zeznania świadka B. T., k. 104-109 (czas : 00:45:48 - 01:48:58), - zeznania świadka B. B., k. 115-118 (czas : 02:59:26 - 03:25:53), -zeznania świadka K. C., k. 118-121 (czas : 03:26:50 - 03:57:54), -zeznania świadka B. G., k. 124-125 (czas : 04:24:13 - 04:39:07);

Powódka G. B. wraz z córką są współwłaścicielami Niepublicznego Przedszkola (...), którego siedziba znajduje się na (...). Córka powódki, D. S. była dyrektorem przedszkola, powódka nie była z nim formalnie związana jakąś funkcją czy stanowiskiem.

Dowód: --zeznania świadka D.S.k. 109-113 (czas : 01:52:24 - 02:30:36)

-zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12)

W dniu 6 marca 2015r. córka powódki - D. S.rano przywiozła pod siedzibę pozwanej szkoły swoją młodszą siostrę. D. S. zatrzymała się w odległości około 400 metrów od budynku szkoły, z uwagi na fakt, iż miejsca postojowe bliżej szkoły były zajęte, a na ulicy były prowadzone prace remontowe związane z rewitalizacją zieleni. Po wysadzeniu siostry z samochodu sama nie wychodziła z niego. Dyrektorka Szkoły tego dnia zaparkowała samochód bezpośrednio przed wejściem do szkoły. Odległość od samochodu dyrektorki do budynku szkoły wynosiła 7 metrów. Udała się do pobliskiego kościoła na mszę o 7.00. D.S.po odwiezieniu siostry udała się do mieszkania dziadka, którym opiekowała się z matką.

Dowód: -częściowo zeznania świadka D. S. k. 109-113 (czas : 01:52:24 - 02:30:36), -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12)

Po odwiedzeniu dziadka D. S. udała się do siedziby przedszkola, swojego miejsca pracy. w międzyczasie kontaktowała się telefonicznie z powódką. Zaraz po przyjeździe, ok. godz. 10.20 poprosiła swoją pracownicę P. D. o udostępnienie jej prywatnego telefonu komórkowego w celu wykonania połączenia telefonicznego. P. D. pożyczyła D. S. telefon, który D. S. zabrała i następnie udała się do swojego gabinetu. O godz. 10.32 D. S. wykonała połączenie na nr alarmowy 112 (25s.), o godz. 10.33 na nr 997 (2.51s.), o godz. 10.40 na nr (...) (1.13s.) i o godz. 10.48 na nr (...) (2.47s.). Córka powódki poinformowała w ten sposób funkcjonariuszy policji oraz pracowników Wydziału (...) Urzędu Miasta, że dyrektor pozwanej szkoły J. R. (1) przebywa na terenie szkoły, znajdując się w stanie po spożyciu alkoholu. Córka powódki działała w porozumieniu i za akceptacją powódki.

Dowód: -pismo P. D. z dnia 24.03.2015r., k. 51, - częściowo zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21), -częściowo zeznania świadka D. S., k. 109-113 (czas : 01:52:24 - 02:30:36), -zeznania świadka P.D. k. 121-214 (czas : 03:58:31 - 04:24:13)

Do siedziby pozwanej szkoły na skutek złożonego przez D. S. zawiadomienia przybyli funkcjonariusze policji, którzy poinformowali dyrektora szkoły - J. R. (1), że zostało złożone zawiadomienie, jakoby znajdowała się w stanie po spożyciu alkoholu. Dyrektor szkoły zdenerwowana udała się do gabinetu powódki mówiąc jej, aby była obecna przy badaniu na zawartość alkoholu. Z uwagi na istniejący między nią a powódką konflikt, dyrektor uznała, iż powódka ma związek z zawiadomieniem Policji.

Dowód: -zeznania przedstawiciela pozwanej J. R. (1), k. 62-63 (czas : 00:39:21 - 01:00:07); k. 100-101 (czas: 00:04:24 - 00:18:57); k. 131-132 (czas : 05:31:35 - 05:43:27), częściowo zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12)

Dyrektor J. R. (1) następnie wyszła z gabinetu powódki i udała się do stołówki szkolnej gdzie przebywały wtedy inne pracownice administracji, aby poprosić kogoś by uczestniczył przy badaniu. Podniesionym głosem oświadczyła, że powódka wezwała policję i pomawia ją o pozostawanie w stanie po spożyciu alkoholu. Powódka słysząc te zarzuty wyszła ze swojego gabinetu i również udała się do stołówki. Powódka opadła na krzesło i się rozplakała. Zbladła i złapała się za serce. Koleżanki z obawy o jej zdrowie wezwały pogotowie ratunkowe. Zlecenie zostało przyjęte o godz. 11:25.

Dowód: -zeznania przedstawiciela pozwanej J. R. (1), k. 62-63 (czas : 00:39:21 - 01:00:07); k. 100-101 (czas: 00:04:24 - 00:18:57); k. 131-132 (czas : 05:31:35 - 05:43:27), -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12), -zeznania świadka B.T. k. 104-109 (czas : 00:45:48 - 01:48:58), -zeznania świadka E. Ś., k. 128-129 (czas : 05:08:38 - 05:16:00), -karta zlecenie wyjazdu zespołu ratownictwa medycznego, k. 9-10

O godz. 11.36 zostało przeprowadzone z udziałem dyrektora pozwanej - J. R. (1) badanie w celu ustalenia zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu. W wyniku przeprowadzonego badania nie stwierdzono zawartości alkoholu.

Dowód: -protokół z przebiegu badania stanu trzeźwości urządzeniem elektrycznym z dnia 06.03.2015r., k. 45-46

Do pozwanej szkoły, krótko po przyjeździe Policji, przyjechały pracownice Wydziału (...) Urzędu Miasta. Zostały zapoznane z wynikiem badania, który wykluczył, aby powódka znajdowała się po spożyciu alkoholu.

Dowód: -zeznania świadka M.P. k. 126-127 (czas : 04:42:55 - 04:57:43)

Na skutek wezwania do siedziby pozwanej szkoły przyjechała karetka pogotowia ratunkowego. Powódka oświadczyła przybyłym na miejsce ratownikom medycznym, że nie wyraża zgody na przewiezienie do szpitala. W toku badania rozpoznano u powódki tylko nieznacznie podwyższone ciśnienie do 135/100 oraz przyspieszone tętno (95/min).

Stwierdzono oznaki zdenerwowania, powódka była wydolna krążeniowo i oddechowo, parametry życiowe miała w normie.

Dowód: -karta zlecenie wyjazdu zespołu ratownictwa medycznego, k. 9-10

Ok godz. 13.00 powódka opuściła miejsce pracy. Przekazała intendentce B. G. zaświadczenie o interwencji lekarskiej oraz oświadczyła, że udaje się do lekarza. Powódka udała się do Urzędu Miasta, gdzie złożyła dokumentację dotyczącą pracodawcy. Następnie pojechała do przedszkola, którego jest współwłaścicielką razem z córką. W przedszkolu przebywała do godz. 16.00. Powódka umówiła się na wizytę lekarską w godz. 16.00-17.00. Otrzymała zwolnienie lekarskie, w którym stwierdzono niezdolność powódki do pracy w okresie od dnia 6 marca 2015r. do dnia 16 marca 2015r.

Dowód: -notatka służbowa z dnia 06.03.2015r., k. 33; -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12), -zeznania świadka B. G., k. 124-125 (czas : 04:24:13 - 04:39:07); -zwolnienie lekarskie z dnia 06.03.2015r., k. 44

Następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 17 marca 2015r. do dnia 31 marca 2015r. oraz od dnia 1 kwietnia 2015r. do dnia 7 kwietnia 2015r.

Dowód: -świadczenie pracy powódki z dnia 07.04.2015r., k. 2 Części C akt osobowych powódki

W dniu 7 marca 2015r. (sobota) powódka przybyła do siedziby pozwanej szkoły w towarzystwie dwóch córek. W szkole przebywała około 30 minut. Szkołę opuściła wynosząc torby z zawartością. Były to jej rzeczy osobiste, rzeczy córki oraz służbowy laptop. W pracy powódka korzystała z komputera stacjonarnego, ale zakupiono jej też laptop do pracy zdalnej, który to laptop powódka niekiedy zabierała do domu do wykonania jakiś czynności.,

Dowód: -oświadczenie R. K. z dnia 23.03.2015r., k. 34

-zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12), -zeznania świadka R. K., k. 127-128 (czas : 04:57:43 - 05:08:38)

Pismem z dnia 8 marca 2015r. pozwana wezwała powódkę do niezwłocznego zwrotu komputera służbowego typu laptop.

Dowód: --pismo pozwanej z dnia 08.03.2015r., k. 13

W dniu 11 marca 2015r. córka powódki zwróciła pozwanej laptopa.

Dowód: -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12)

Pismem z dnia 23 marca 2015r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na dbaniu o dobro zakładu pracy, ochronie jego mienia oraz zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, które przejawiało się tym, że w dniu 6 marca 2015r. powódka opuściła stanowisko pracy nie informując kogokolwiek o tym fakcie, jak i nieusprawiedliwieniu swojej nieobecności. Jednocześnie w tym dniu działając w porozumieniu z inną osobą dokonała fałszywego zawiadomienia na policję oraz do Wydziału (...) o popełnieniu wykroczenia pełnienia obowiązków służbowych pod wpływem alkoholu przez dyrektora szkoły. W dniu 7 marca 2015r. w godz.8.42-9.23 (sobota) powódka przebywała na terenie placówki z dwiema nieuprawnionymi osobami, po czym opuściła szkołę wynosząc z niej służbowego laptopa oraz inne dokumenty również bez poinformowania kogokolwiek o tym fakcie, jak również nie wskazując, co znajdowało się w wyniesionych torbach. Następnie po kilkukrotnych wezwaniach do zwrotu służbowego laptopa powódka zwróciła laptop po kilku dniach za pośrednictwem osoby do tego nieupoważnionej (córki). Jako przyczynę pozwana wskazała również niejednokrotne naruszenie dyscypliny pracy, niesumienne wykonywanie swoich obowiązków oraz naruszenie

zasad współzycia społecznego. Powyższymi działaniami powódka doprowadziła do sytuacji stanowiących zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Doręczenie oświadczenia było poprzedzone konsultacją z reprezentującą powódkę organizacją związkową, która w dniu 24 marca 2015r. została zawiadomiona o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką, zaś przewodnicząca organizacji związkowej – B. T. w dniu 27 marca 2015r. rano, przychodząc do pracy złożyła w sekretariacie odpowiedź negatywną organizacji związkowej, zaś przesyłka z rozwiązaniem umowy została nadana 27 marca o godzinie 12:41, zaś w dniu 31 marca 2015 zostało złożone awizo tej przesyłki. Powódka była wtedy na zwolnieniu, przebywała w domu, w którym zamieszkuje również z dorosłą córką. Mimo to powódka odebrała przesyłkę dopiero w dniu 7 kwietnia 2015r..

Dowód: -pismo z dnia 23.03.2015r. rozwiązujące z powódką umowę o pracę, k.11, zawiadomienie, odpowiedź związków k. 15 , -zeznania świadka B. T. k. 104-109 (czas : 00:45:48 - 01:48:58), zpo rozwiązania stosunku pracy – k. 1 części C akt osobowych powódki, dane co do przesyłki pocztowej k. 94, -zeznania powódki G. B., k. 60-62 (czas : 00:06:04 - 00:39:21); 129-131 (czas : 05:17:02 - 05:31:12),

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wniosku o oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadków oraz zeznania powódki i przedstawiciela pozwanej przesłuchanych w charakterze stron postępowania. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powódki. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów.

Sąd pominął wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków E. K. i G. R., bowiem zostały one wskazane na okoliczności jakości pracy powódki (braku zastrzeżeń co do jej pracy), jak wskazała strona powodowa pod koniec pierwszej rozprawy (po godz. 01:00:07), tymczasem kwestia niewłaściwej jakości pracy nie może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.. Zarzut w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy w zakresie naruszania dyscypliny pracy, niesumiennego wykonywania obowiązków był wadliwie w oświadczeniu sformułowany, był bowiem ujęty ogólnie, bez odniesienia do konkretnych wydarzeń czy sytuacji, co uniemożliwiało ocenę, czy zdarzenia te miałyby się w terminie z art. 52 § 2 k.p.. Przeprowadzanie dowodów na zasadność tych okoliczności byłoby zatem zbędne, skoro w ocenie sądu przyczyna ta była sformułowana wadliwie i już choćby dlatego nie mogła być podstawą rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Podkreślenia wymaga, iż strona powodowa, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, nie wniosła zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. na oddalenie przez sąd wniosków dowodowych strony. Jeżeli natomiast sąd wyda postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, uczestnik postępowania, w celu skutecznego powoływania się w dalszym toku postępowania na zarzuty z tym związane, powinien zgłosić do protokołu zastrzeżenie (por. wyrok SN z 24 września 2009r., I CSK 185/09, M.Pr. 2009/20/1082)

Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom złożonym przez powódkę oraz przez świadka D. S.- córkę powódki w zakresie, w jakim wskazywały, iż nie porozumiewały się, co do złożenia zawiadomienia o popełnieniu wykroczenia przez dyrektora szkoły. Zdaniem Sądu powódka wiedziała, że jej córka wykonała telefony i była to czynność z nią uzgodniona, dokonana bowiem w swoim rozumianym jej interesie. Okoliczności niniejszej sprawy pozwalają na stwierdzenie, że powódka wraz z córką ustaliły, że to właśnie córka ma się tak zachować, co w przypadku, gdyby sprawa miała zostać ujawniona, miało na celu odsunięcie powódki od podejrzeń.

Sąd dokonał powyższych ustaleń uznając, iż są one zgodne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, zaś zeznania powódki i jej córki D. S. przedstawiające odmienną wersję są nielogiczne, wzajemnie sprzeczne i nieprzekonujące.

Tłumaczenie świadka S., na jakiej podstawie powzięła wątpliwości, co do stanu, w jakim dyrektor miała się znajdować, nie zasługiwały na uwzględnienie bowiem wręcz urągały zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Świadek wskazywała, że znajdowała się od budynku szkoły w odległości 400 metrów i obserwując dyrektorkę z tej odległości (nie wychodząc z samochodu!) uznała, że znajduje się ona pod wpływem alkoholu. Zdaniem Sądu twierdzenia te są całkowicie niewiarygodne. Doświadczenie życiowe pozwala postawić wniosek, iż niemożliwym jest poczynienie takich ustaleń dokonując obserwacji z takiej odległości. Przyjmując, że świadek była w dniu 6 marca 2015r. pod pozwaną szkołą oczekiwać należałoby, że nawet, gdyby powzięła wątpliwości, co do zachowania dyrektora, to w pierwszej kolejności logicznym by było, zadzwonić do powódki, aby ta wybrała, czy rzeczywiście zachowanie dyrektora jest niewłaściwe. Niezrozumiałym jest dla Sądu, dlaczego świadek sama z własnej inicjatywy miałaby dzwonić na policję, bez upewnienia się, czy jej przypuszczenia, oparte na tak nikłych podstawach (krótka obserwacja z daleka), są jednak słuszne.

Ponadto zeznania powódki i świadka S. są niespójne. Powódka podnosiła, że dyrektorka, kiedy jej córka ją obserwowała, krzyczała oraz wymachiwała rękami i na podstawie takiego niestandardowego zachowania jej córka powzięła podejrzenie o pozostawianiu pod wpływem alkoholu przez dyrektora szkoły (por k. 61). Świadek natomiast na takie zachowania dyrektora nie wskazywała, zeznając jedynie, że oparła się tylko na tym, iż dyrektorka poruszała się w chwiejny sposób. Powyższe rozbieżności świadczą, iż podane okoliczności rzekomego spostrzeżenia co do stanu spożycia alkoholu przez dyrektora są nieprawdziwe.

Trzeba bowiem skonstatować, iż świadek nie mogła poczynić takich ustaleń. Nie mogła widzieć dyrektorki na tyle dobrze i długo, by zauważyć nieprawidłowości w zachowaniu nasuwające podejrzenie przebywania pod wpływem alkoholu. Świadek zeznała, iż zaparkowała 400 m od szkoły, bo bliżej nie było miejsca – co oznacza, iż okolice szkoły były zajęte przez prace związane z rewitalizacją zieleni oraz samochody parkujące bliżej. Musiało to ograniczać pole widzenia, nie mówiąc już nic o odległości, która także utrudnia zauważenie szczegółów.

Po drugie trudno dać wiarę, by świadek widziała panią dyrektor, która jak zeznała, przyjechała przed 7.00 ale udała się do kościoła na ranne nabożeństwo.

Tymczasem świadek nie zeznaje, by obserwowała dyrektora na trasie do kościoła, ale w odpowiedzi na doprecyzowujące pytania sądu podała, iż obserwowała dyrektora na trasie: samochód - wejście do szkoły. Przypomnieć należy, iż było to ledwie kilka metrów. Taką odległość pokonuje się w kilka sekund, to kilka, kilkanaście kroków. Trudno poczynić na tak krótkiej odległości, w tak krótkim czasie jakieś spostrzeżenia, tym bardziej z tak daleka, przy ograniczonym punkcie widzenia.

Mało też wiarygodne, aby świadek odstawiała młodszą siostrę do szkoły o godzinie 7.00, w sytuacji, gdy z jednej strony dziecko nie ma zająć wcześniej niż o 8.00 (powszechnie wiadomo, iż młodzież raczej nie lubi wstawać wcześniej niż to konieczne) a odwożąc ją siostra ma nienormowany czas pracy.

Zeznania świadka S. są też nielogiczne z tego względu, iż z jednej strony twierdzi, iż nie miała pewności czy dyrektor jest pod wpływem alkoholu, tylko podejrzenia, i miała wątpliwości co zrobić, a z drugiej strony twierdzi, iż nie uczyniła nic by się w swoich przeczuciach upewnić, choć miała doskonale możliwości w tym względzie, wiedząc, iż kilka pokoi obok dyrektora pracuje jej mama, która może pod byle pretekstem zobaczyć się z dyrektorem i potwierdzić lub rozwiać jej podejrzenia. Z jednej strony świadek twierdzi, iż miała wątpliwości co do prawdziwości swoich podejrzeń i wahała się co zrobić, z drugiej bez potwierdzenia i zweryfikowania swoich podejrzeń decyduje się na zawiadomienie Policji, czyli zaangażowanie organów państwowych, co jest krokiem o daleko idących konsekwencjach w zakresie dobrego imienia jednostki, reputacji osoby, której zgłoszenie dotyczy, z czego świadek jako dyrektorka przedszkola, musiała sobie zdawać sprawę, że taka sytuacja, przyjazd Policji do placówki oświatowej, może wzbudzić plotki, podważające autorytet dyrektora, że może uderzyć w dobre imię placówki wzbudzając zaciekawienie postronnych co się takiego w

szkole dzieje, że przyjeżdża Policja, wreszcie nadszarpując reputację osoby, której badanie dotyczy, nie mówiąc już o stresie i nieprzyjemności, jaka się wiąże z takim podejrzeniem dla osoby podejrzewanej.

Świadek zdecydowała się na wywołanie tych wszystkich skutków, jakże poważnych, daleko idących i nieodwracalnych w zakresie wizerunku placówki i osoby ją prowadzącej, tylko na podstawie swoich podejrzeń, których sama nie była pewna, nie korzystając z łatwych i bezpośrednio dostępnych środków weryfikacji swoich podejrzeń (obecność na miejscu powódki – mamy świadka). Podkreślenia wymaga, iż zeznań powódki wynika iż z córką rozmawiała telefonicznie, choć powódka twierdziła iż tylko o chorą tacie powódki – dziadku świadka. Nie można dać temu wiary, bowiem trudno uwierzyć iż widząc tak bulwersująca sprawę, jak rzekomy stan upojenia dyrektora szkoły, do której chodzi niepełnoletnie dziecko członek rodziny, nie poruszyć w ogóle tego tematu.

Jest to sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, z zasadami logiki. Każdy normalny obywatel, gdyby powziął podejrzenie o stanie po spożyciu alkoholu nauczyciela czy dyrektora placówki, po pierwsze staralby się potwierdzić swoje przypuszczenia, upewnić się co do prawdziwości swoich obserwacji. Przebywanie pracownika placówki oświatowej, odpowiedzialnego za bezpieczeństwo i dobro wielu małoletnich dzieci, pod wpływem alkoholu, to bardzo poważna sprawa i nie sposób przyjąć, by ktokolwiek, komu dobro dzieci leży na sercu i ma choć odrobinę przyzwoitości, a kto powźmie takie podejrzenia, nie zweryfikował ich, czy to pod pretekstem własnej rozmowy z inkryminowaną osobą, czy też rozmowy z innym rodzicem czy pracownikiem odnośnie tego, czy ten podziela jego spostrzeżenia w zakresie spożycia alkoholu.

Świadek twierdzi, iż nie zapytała matki, bo ta się bała i by jej powiedziała, by nie dzwonić na Policję. Jednakże zauważyć trzeba, iż jest to nieprzekonujące, bowiem świadek nie musiała przecież zwierzać się matce, co zamierza zrobić, tylko po prostu zapytać, czy mama coś zauważyła.

Każdy przeciętny obywatel, stanowiący miernik należytej staranności, przed rzuceniem tak poważnego oskarżenia na inną osobę, oskarżenia grożącego nieodwracalnymi skutkami w wizerunku danej osoby, zajmującej odpowiedzialne stanowisko, ale też i skutkami wizerunkowymi dla placówki, podjąłby starania, by upewnić się w maksymalnym stopniu co do słuszności swoich podejrzeń, tymczasem świadek rzekomo nie

Przypomnieć też należy, iż świadek S. dzwoniła na policję i do Urzędu Miejskiego z przedszkola, by nie było telefonu ze szkoły i nie wskazywało to na powódkę. W ocenie sądu świadek liczyła na możliwość zgłoszenia anonimowego na numer 112, sąd pożyczanie telefonu od osoby, której jej zdaniem nie można było łączyć z powódką (P.D. do tej pory zatrudnionej w przedszkolu).

Sama zeznała, iż nie chciała, by zawiadomienie łączyć z przedszkolem. Powstaje pytanie, dlaczego? jeśli obywatel zauważył popełnienie przestępstwa czy wykroczenia i zawiadamia o tym, to dlaczego miałby się wstydić czy czegoś obawiać, wykonuje przecież swój obywatelski obowiązek. W toku rozmowy świadek została zaskoczona pytaniem o nazwisko, ale nie chciała zrezygnować z planu zawiadomienia policji, więc podała swoje nazwisko, bowiem podawanie Policji fałszywego nazwiska przez telefon, po którym można dotrzeć do właściciela, jest ryzykowne i mogło ją narazić na nieprzyjemności. Składa się to w spójną i logiczną całość, że zawiadomienie Policji było ustaloną wspólnie z matką (pozostającą w konflikcie z dyrektorką), intrygą mającą na celu zaszkodzenie dyrektorce, usunięcie jej ze stanowiska, co miałyby zakończyć rzekome ataki dyrektor na powódkę, intrygą podjętą na zasadzie „a może się uda”, może coś kontrola wykaże, ale jednocześnie z zacieraniem śladów, by w razie negatywnego wyniku kontroli nie doprowadzić do inspiratorów kontroli.

Podkreślenia też wymaga, iż w trakcie zeznań świadka S., w trakcie odpowiadania na konkretne pytania, powódka z pełnomocnikiem rozmawiali na te okoliczności będące przedmiotem pytań w taki sposób, iż mógł to usłyszeć świadek, co byłoby swoistą podpowiedzią (por. k. 112 i odpowiednie zapisy nagrania ok. 02:15-02:22).

Zeznania świadka M. były mało przydatne do sprawy, bowiem w pozwanej szkole pracowała tylko do 2008r., a później pracowała razem z powódką przez okres pół roku wdrażając powódkę do pracy, przy czym zatrudniona była na pół etatu i przychodziła po południu, nie mogła więc obserwować zwykłych relacji pracowniczych w normalnych

godzinach pracy. O sytuacji z 6 marca 2015r. świadek nie miała zaś bezpośrednich swoich spostrzeżeń, tylko informacje pochodzące od powódki, co oznacza, iż nie stanowią obiektywnego opisu rzeczywistości tylko przedstawiają subiektywną wizję powódki. Nadto podkreślić należy, iż świadek, choć nie chciała tego przyznać, twierdząc, że łączy ją z powódką tylko sporadyczne kontakty służbowe, to jednak w istocie była w bliskich relacjach z powódką, o czym świadczy nazywanie jej (...) oraz to, iż świadek zeznała, jakoby powódka jej się obszernie zwierzała z nieprzyjemnych sytuacji w pracy – zaś ludzie z reguły nie zwierzają się na takie tematy osobom, z którymi łączą ich tylko sporadyczne zawodowe kontakty. Owe relacje powódki ze świadkiem dają podstawy by domniemywać, iż świadek starała się zeznawać na korzyść powódki, jej zeznania są zatem ukierunkowane na osiągnięcie określonego celu, nie są spontaniczne i szczere.

Warto zauważyć iż świadek zeznała, że powódka nie powiedziała, że to córka zawiadomiła Policję, choć powódka twierdziła (k. 60 dół) że już w przedszkolu u córki po zdarzeniu dowiedziała się, że to córka zawiadomiła policję. Dlaczego powódka miałaby ten fakt ukrywać przed koleżanką, jeśli nie po to, by ukryć fakt, iż była to intryga związana z inspiracją powódki.

Ostrożnie sąd też ocenił zeznania B. T. dając jej wiarę tylko w części, w której zeznania te nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Sąd dał wiarę świadkowi co do okoliczności zawiadomienia organizacji zawodowej o zwolnieniu powódki oraz co do kwestii złożenia odpowiedzi związków, w tym zakresie bowiem brak materiału przeciwnego. Sąd dał też jej wiarę co do tego, iż dokumenty można było złożyć pani G. lub C., bowiem potwierdza to zeznanie świadka G..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka o licznych sytuacjach nieprawidłowego zachowania się dyrektor szkoły, szczególnie w kontekście alkoholu, bowiem nie sposób uwierzyć, by takie negatywne sytuacje, jak picie alkoholu w pracy miało miejsce i aby nikt, w szczególności związki zawodowe, nic nie zrobił. Argument, jakoby świadek się bała, jest absolutnie nieprzekonujący, po to bowiem członkowie funkcyjni związku zawodowego mają szczególną ochronę związkową, by się nie bali przeciwdziałać nieprawidłowościom. Brak reakcji w takiej sytuacji świadczy raczej o tym, iż nie było żadnych rażących zachowań, które by skłaniały związek zawodowy do interwencji, zaś opisane przez świadka okoliczności są stworzone na potrzeby tego postępowania.

Podkreślenia wymaga, iż świadek twierdził, że dyrektor atakowała ją i powódkę (k. 104) co oznacza, iż świadek zajmuje stronę powódki, będąc również w konflikcie z dyrektor szkoły, nie jest zatem bezstronna.

Podkreślenia wymaga, iż świadek pytana o kwestię powodów zawiadomienia o rzekomym alkoholu w organizmie dyrektorki, zeznała, iż podejrzewa, że zrobiły to córki by chronić matkę, bo „miały już dosyć atakowania powódki” oraz że „dziecko zawsze będzie broniło swojej matki” (por. k. 105 – 106). Powyższe wskazuje, iż zawiadomienie o tym, że dyrektor jest rzekomo pod wpływem alkoholu nie miało nic wspólnego z przeciwdziałaniem zagrożenia dobra i bezpieczeństwa uczniów, których nadzorował i za których odpowiadał ktoś rzekomo nietrzeźwy, ale wynikał z chęci pomocy matce w konflikcie osobistym z dyrektor szkoły, chodziło bowiem o to, iż „córka miał dosyć ataków w stosunku do G.” (k. 105). Zawiadomienie to zatem nie wynikało z potrzeby ochrony dobra dzieci, a z potrzeby pomocy matce w konflikcie z dyrektorką, sprowokowania sytuacji, która mogłaby doprowadzić do usunięcia dyrektor miejsca pracy powódki.

Sąd nie dał też wiary świadkowi, jakoby powódka w piątek 6 marca nie wiedziała, iż córka zawiadomiła Policję, bowiem nawet wg powódki dowiedziała się ona o tym już w tym dniu, w przedszkolu (a wg świadka S. jeszcze w szkole, gdy powódka zadzwoniła po córkę by do niej przyjechała).

Częściowo tylko uwzględnił sąd zeznania świadka D. K., siostry powódki, która również jest osobiście zaangażowana po jednej ze stron sporu (po stronie powódki). Zeznania tego świadka były też częściowo nieprzydatne z tego powodu, iż nie stanowiły relacji bezpośredniej o zdarzeniach, ale relację otrzymaną od powódki. Informacje świadka o zdarzeniach z 6 marca 2015r., nie bezpośrednie, a pochodzące z relacji od innych osób są nieprawdziwe, np. świadek

dwukrotnie podała, iż pogotowie przyjechało, bo powódka zemdląła (k. 114), podczas gdy nie potwierdzają tego bezpośredni świadkowie zdarzenia ani sama powódka.

Podkreślenia wymaga, iż i tu zeznania świadka K. są sprzeczne z zeznaniami świadka S. co do rzekomych oznak spożycia alkoholu u pani dyrektor, bowiem świadek K. podała, iż chodziło tu o dziwne zachowania i gestykulację, a świadek S. mówiła tylko o chodzie. Nadto świadek mówi, iż D. S. zaparkowała w zatoczce pod szkołą, podczas gdy świadek S. przyznała, iż z braku miejsc było to kilkaset metrów od szkoły. Świadek też inaczej opisała powody zabrania laptopa do domu niż powódka.

Zeznania świadka B. B. sąd uznał za wiarygodne, były bowiem szczere, spontaniczne i przekonujące, znajdowały potwierdzenie w zeznaniach świadka S., C. i G., przede wszystkim w zakresie relacji powódki i dyrektor szkoły, pogorszenia się między nimi stosunków i istniejącego konfliktu, a także okoliczności po wyjściu powódki z pracy i co do zwrotu laptopa. Odnośnie samego zdarzenia z dnia 6 marca świadek nie miała wiedzy, gdyż wyszła załatwić sprawę służbowe.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. C., E. Ś. i B. G. uznając je za logiczne, szczegółowe i spójne, przede wszystkim w zakresie relacji powódki i dyrektor szkoły, pogorszenia się między nimi stosunków i istniejącego konfliktu, w tym zakresie zeznania te są zgodne i zbieżne ze sobą. Świadek C. nie potwierdziła relacji powódki, jakoby w stołówce pani dyrektor krzyczała na powódkę, powiedziała, że to powódka przyszła do stołówki za dyrektorka mówiąc, „co ty kobieto ode mnie chcesz”. Dodała też, iż wezwwała pogotowie do powódki tak na wszelki wypadek, bowiem powódka mówiła że jej słabo i duszno.

Sąd dał wiarę także zeznaniom R. K. co do wizyty powódki w dniu 7 marca w szkole, choć tu zasadniczo nie było sporu co do faktów między stronami, powódka przyznała, iż była w szkole od ok. 8.40 do 9.20, zaś strona pozwana nie podnosiła, by ze szkoły zniknęły jakieś przedmioty czy dokumenty szkolne, brak więc podstaw by kwestionować zeznanie powódki, iż wyniosła tylko rzeczy prywatne.

Sąd dał też wiarę zeznaniom P. D., w najistotniejszej części, co do faktu wypożyczenia telefonu w celu rozmowy z Policją, zeznania te potwierdza świadek S.. Sąd nie dał wiary świadkowi, iż powódka przyjechała do przedszkola swoim samochodem, bowiem jest to sprzeczne z treścią notatki sporządzonej przez świadka D. (k. 51), która była chronologicznie wcześniejsza, zatem można przypuszczać, iż bardziej dokładna.

Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań świadka D., bowiem w ocenie sądu ewidentnie świadek została wynagrodzona za ujawnienie okoliczności wykonania telefonu do Policji zatrudnieniem w szkole, niemniej jednak kwestii wykonania połączenia do Policji i do Urzędu Miasta z telefonu świadka nie można zakwestionować, bowiem przyznała to świadek S..

Sąd dał wiarę świadkowi D., iż po przyjeździe powódki rozmawiała ona ze świadkiem i córką na temat przygotowania ewentualnych wersji na temat tego, co się stało z telefonem (ewentualnej rzekomej kradzieży) bowiem w tym zakresie zeznania świadka są logiczne, przekonujące i łączą się w spójną całość.

Świadek G. potwierdziła zeznania powódki, iż ta jej dała kartę wyjazdową pogotowia i powiedziała, że w związku z tym, że nie ma nikogo w sekretariacie daje jej to zaświadczenie i udaje się do specjalisty.

Brak również podstaw do odmowy wiarygodności zeznań świadka M. P., były bowiem logiczne i konkretne a także zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, na okoliczność zawiadomienia o przebywaniu przez panią dyrektor w pracy pod wpływem alkoholu. Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznała, że osoba, która zadzwoniła do urzędu, podała się za rodzica i nie powiedziała, że jest już zawiadomiona Policją. Warto też zwrócić uwagę na tę część zeznań świadka, w których wskazuje ona, iż uwagi na delikatność materii „nie chciała robić zamieszania wokół szkoły” i była zdziwiona, że ktoś wcześniej to zrobił (przez zawiadomienie Policji). Obrazuje to, iż cała sprawa była niekorzystna wizerunkowo dla szkoły, zatem zawiadomienie

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom złożonym przez przedstawiciela pozwanej szkoły - dyrektora J. R. (1). Okoliczności, na jakie się powoływała zostały potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym., w szczególności w zakresie początkowo dobrych, potem coraz gorszych stosunków z powódka, a także co do okoliczności zajścia z dnia 6 marca 2015r..

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki tylko w tym zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w pozostałym zakresie, z uwagi na zauważone rozbieżności, nieścisłości i sprzeczność z zeznaniami innych świadków oraz z uwagi na brak logiki i sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego sąd odmówił im wiary, o czym szeroko wyżej.

W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana wskazała kilka przyczyn, które w jej ocenie uzasadniały rozwiązanie z nią stosunku pracy. Wykazanie prawdziwości choćby jednej ze wskazanych przyczyn jest wystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było prawidłowe i zgodne z obowiązującym porządkiem prawnym.

Zgodnie bowiem z słusznym poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05 OSNP 2006/17-18/265, pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z § 2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie z § 3 pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że pozwana zachowała wszystkie wymogi formalne, przewidziane dla rozwiązania stosunku pracy w trybie wskazanego przepisu.

Pracodawca dokonał konsultacji związkowej. Powódka nie podlegała szczególnej ochronie, zatem opinia negatywna związku zawodowego nie była wiążąca.

Nie ma znaczenia, iż na oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy jest data 23 marca. Istotne jest to iż o zamiarze rozwiązaniu umowy i jego przyczynach związek zawodowy został poinformowany 24 marca, świadek T. zeznała, iż dyrektor przypomniała jej nawet, iż ma czas na odpowiedź do 27 marca (3 dni) oraz że dopowiedź związków złożyła dnia 27 marca rano. Z informacji z k. 94 wynika, iż przesyłka z rozwiązaniem została nadana o 12.41, zatem po złożeniu odpowiedzi związków. Procedura została zatem zachowana.

Przechodząc do omówienia zagadnień związanych z uprawnieniem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika podkreślić należy, że do spełnienia warunku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, poprzez który rozumieć należy winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem różni się w niej element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że

swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, dopuszczalne jest postawienie wniosku, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Oznacza to, że niedopuszczalne jest zastosowanie tego przepisu, jeżeli działanie bądź zaniechanie pracownika nie będzie zawinione.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. 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 § 2 wskazano, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd doszedł do wniosku, że pozwana miała wszelkie podstawy ku temu, aby rozwiązać stosunek pracy z powodką bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy. Zachowaniem, które należało zakwalifikować jako bezprawne, bo naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, było poinformowanie funkcjonariuszy policji oraz pracowników Wydziału (...) Urzędu Miasta, że dyrektor pozwanej szkoły w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych, przebywając na terenie szkoły znajduje się pod wpływem alkoholu, mimo braku podstaw do takiego powiadomienia.

Wprawdzie telefon ten został wykonany przez córkę powodki, to jednak Sąd uważa, iż jego wykonanie nastąpiło w porozumieniu i za zgodą powodki i można tu mówić o współsprawstwie.

Nie mogło być inaczej, zeznania świadka o samodzielnym działaniu są nielogiczne, niespójne i niewiarygodne, o czym szeroko sąd wypowiedział się wyżej.

Nie sposób uznać za wiarygodne, iż na podstawie kilku sekundowej obserwacji dyrektor szkoły z odległości 300-400 metrów bez wychodzenia z samochodu córka powodki powzięła uzasadnione podejrzenie o stanie po spożyciu alkoholu u dyrektorki. Podkreślenia wymaga, iż na pytania sądu świadek S. zeznała, iż poznała to tylko po chodzie i to takim bujającym się nie zataczaniu. W ocenie sądu absolutnie niewiarygodne jest, by na tak nikłym podstawach, tak krótkiej pobieżnej i niedokładnej obserwacji, osoba, nie mająca żadnej agendy prywatnej w tym względzie, zawiadomiła Policję o podejrzeniu popełnienia przestępstwa czy wykroczenia, bez próby jakiegokolwiek weryfikacji swoich rzekomych podejrzeń. Biorąc pod uwagę cały kontekst sytuacji, pogorszenie się relacji powodki i dyrektor szkoły z przyjacielskich bliskich kontaktów do otwartego konfliktu wyrażającego się we wzajemnych zarzutach i nawet przepychankach fizycznych, logiczne i spójne z całokształtem okoliczności jest przyjęcie, iż to z inspiracji powodki, w jej interesie rozumianym jako szansa na pognębienie i zaszkodzenie dyrektor - oponentce w konflikcie, za akceptacją powodki zostało dokonane zawiadomienie do Policji o spożywaniu alkoholu (jak wskazywali świadkowie – „w celu obrony powodki przed atakami pani dyrektor”). Podkreślenia wymaga, iż powodka, kiedyś przyjaciółka dyrektor szkoły, znała dobrze różne fakty z życia prywatnego dyrektor i mogła w tym celu je wykorzystać. Inny cel tego zawiadomienia jest niewiarygodny, biorąc pod uwagę sprzeczne i niekonsekwentne zeznania powodki i jej córki.

Zachowanie to uznać należało za jak najbardziej naganne i społecznie nieakceptowalne, tym bardziej, że pomówienie dyrektora szkoły o takie zachowanie było niesłuszne i pozbawione wszelkich uzasadnionych podstaw. Funkcjonariusze policji przybyli do siedziby szkoły, poddali dyrektor pozwanej szkoły badaniu na zawartość alkoholu, w rezultacie ustalając, że dyrektor pod wpływem alkoholu się nie znajdowała. Podkreślenia wymaga, że pracownik, co do zasady uprawniony jest do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego, w tym do ujawnienia nieprawidłowości

w funkcjonowaniu zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, czy nieuczciwości. Z uprawnienia tego jednak pracownik może korzystać w takim zakresie, w jakim nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy. Pomówienie o pozostawaniu przez dyrektora szkoły w stanie po spożyciu alkoholu podczas wykonywania przez niego obowiązków służbowych bez posiadania wiarygodnych podstaw do tego, bez wątplenia stanowi przekroczenie tych granic krytyki. Takie działanie zdaniem Sądu kwalifikuje się jako działanie na szkodę pracodawcy. Do tego należy zwrócić uwagę na fakt, iż działanie to zostało dokonane tylko i wyłącznie w interesie powódki, by wykorzystać to w istniejącym między nimi konflikcie i doprowadzić do zwolnienia dyrektora ze stanowiska.

Bez znaczenia są sugestie pełnomocnika powódki, iż powódka nie mogła zostać dyrektorem szkoły – z materiału dowodowego wynika, iż powódka była w lepszych relacjach z wicedyrektorem K., która miałaby w przypadku odwołania dyrektora szkoły największe widoki na zostanie choćby p.o. dyrektora, zatem taka zmiana też by była w interesie powódki.

Zdaniem Sądu powódka celowo ustaliła z córką, że to córka zadzwoni na policję, chcąc od siebie odsunąć ewentualną odpowiedzialność. Jej działanie, które uznaje się za działanie w porozumieniu było zdaniem Sądu niedopuszczalne i bez względu na to, jaka była rzeczywista przyczyna konfliktu istniejącego między powódką, a dyrektorem pozwanej szkoły, powódka nie powinna była w taki sposób się zachowywać. Takie działania uznaje się za jak najbardziej bezprawne. Pomówienie kogokolwiek o popełnienie przestępstwa czy wykroczenia, dokonane w złej wierze, w celu wykorzystania tej sytuacji dla własnego interesu, a tak było w ocenie sądu w niniejszej sprawie, jest działaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie zasługuje na ochronę.

W ocenie sądu zatem ta przyczyna rozwiązania stosunku pracy okazała się usprawiedliwiona i zasadna. Ciężar naruszenia – umyślność dokonania zawiadomienia na Policję mimo braku uzasadnionych podstaw do tego, niewątpliwa świadomość, jakie to może wywołać skutki - niekorzystne wizerunkowo dla szkoły, że dzieje się tam coś niewłaściwego, przyjeżdża Policja – to są szkody nie do naprawienia, w potocznej opinii nierzadko negatywne odium pozostaje nawet jeśli czynności nic nie wykażą, bo sam przyjazd Policji wzbudza sensację i źle się kojarzy, nie mówiąc już nic o spowodowaniu osobistej znacznej przykrości osobie inkryminowanej takim podejrzeniem. To wszystko powoduje, iż dokonanie nawet lekkomyślnie takiego zawiadomienia na Policję jest rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W takiej sytuacji żądanie powódki przywrócenia do pracy należy ocenić jako nadużycie prawa podmiotowego i działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie sądu jeśli chodzi o zarzut nieusprawiedliwionego opuszczenia miejsca pracy, nie poinformowania nikogo o tym fakcie, to okoliczność ta nie potwierdził się – świadek G. zeznała, iż została poinformowana o wcześniejszym wyjściu powódki, która przekazała jej kartę z wizyty pogotowia mówiąc, iż nikogo nie ma w sekretariacie i dlatego jej to przekazuje. Świadek przyznała, iż gdy nie było nikogo w sekretariacie, czasami pisma przekazywano wtedy jej. Nieobecność osoby w sekretariacie mogła być chwilowa, ale nie można jej wykluczyć. Zatem powódka zawiadomiła o wcześniejszym wyjściu.

Nie można jednak nie zauważyć, iż powódka wykorzystwała tu po prostu jako pretekst wizytę pogotowia. Wskazać należy, iż karta wyjazdowa nie przedstawia jakiegось poważnego stanu powódki, tylko podwyższone ciśnienie (nieznacznie) i przyspieszone tętno, zwykle oznaki zdenerwowania (dodatkowo wszystkie parametry życiowe były w normie, powódka była wydolna krążeniowo i oddechowo). Świadek C. zeznała, iż wezwała pogotowie tylko na wszelki wypadek; powódka nie straciła przytomności, nie zemdlała, tylko mówiła, że jest jej słabo czy duszno, a tak subiektywne odczucia trudno zweryfikować na miejscu, nie dziwi zatem, że załoga pogotowia proponowała obserwację w szpitalu (również jak należy mniemać na wszelki wypadek), z drugiej strony nie oznacza dowodu, iż stan powódki był poważny. Gdyby tak było, gdyby powódka rzeczywiście tak źle się czuła, że nie mogłaby pracować, to nie podjęła by się przecież zanieśnięcia bilansu do UM. Jest to zwykła czynność techniczna, sprawa do wykonania przez zwykłego gońca czy woźnego, mógł ją wykonać każdy, nie ma wymagania, by bilans przynosiła osobiście księgowka do urzędu, tym bardziej iż żaden termin 6-tego nie upływał. Zanieśnięcie bilansu również należy zatem uznać za pretekst do opuszczenia miejsca pracy, gdzie przebywała urażona niezasadnym zawiadomieniem dyrektora szkoły.

Podkreślenia wymaga też, iż powódka pani G. nic nie powiedziała o tym że wybiera się do UM. Nadto mimo iż powiedziała, że udaje się do specjalisty, powódka nie udała się tam od razu. Do lekarza umówiła się dopiero w godzinach 16-17. Zatem nic nie stało na przeszkodzie, by pozostała w pracy do końca swoich godzin (15.00), by z pracy umówiła wizytę lekarza. Powódka nie czuła się bardzo źle, jeśli mogła poczekać 3-4 godziny na wizytę u lekarza i nie skorzystała z możliwości zawiezienia jej do szpitala. Argument o konieczności opieki nad najmłodsza córką Z. jest nieprzekonujący – skoro przywiozła ja D. S., to i mogła odebrać, zatem nie było przeszkód by powódka udała się do szpitala, miała dwie dorosłe córki które mogłyby zająć się jej najmłodszą.. Brak przekonującej odpowiedzi, dlaczego nie kontynuowała powódka pracy oczekując na nadejście godziny wizyty lekarskiej. Jedyne logiczne rozwiązanie jakie się nasuwa, to chęć oddalenia się od dyrektor szkoły oraz chęć uzgodnienia z córką D. S. wersji wydarzeń.

Wreszcie na marginesie dodać należy, iż Sąd przyjął, że za zawinione działanie nie można w realiach niniejszej sprawy było uznać kwestii zabrania laptopa służbowego. Laptop, to urządzenie z założenia służące pracy zdalnej i wiąże się z zabieraniem go poza miejsce pracy, jak wynika z zeznań świadka Chyli, było to praktykowane wcześniej. Nie było zatem zakazu wnoszenia laptopa ze szkoły.

Z drugiej jednak strony należy negatywnie ocenić wyniesienie tego laptopa, bowiem choć nie było to zabronione, to nie było też żadnego powodu pracowniczego by to zrobić, skoro powódka była już na zwolnieniu. Jak wskazała świadek P. z Urzędu Miasta, praktykowało się w takich sytuacjach kontakt ze szkołą a nie księgową na zwolnieniu. W ocenie sądu powódka uczyniła to w związku z zaistniałym konfliktem między nią a dyrektorką, by się zabezpieczyć przed spodziewanymi retorsjami lub na wszelki wypadek ewentualnego zaognienia konfliktu mieć dostęp do informacji.

Jako przyczynę pozwana wskazała również niejednokrotne naruszenie dyscypliny pracy przez powódkę oraz niesumienne wykonywanie obowiązków. Jest to jednak zarzut zbyt ogólny. Przypomnieć należy, że to rozwiązanie w trybie 52 k.p., które wymaga, by przyczyna były konkretne zdarzenia wyczerpujące pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, które powinno mieć miejsce w okresie ostatniego miesiąca (albo o którym pracodawca dowiedział się w okresie miesiąca do rozwiązania umowy). Pozwana nie przedstawiła jednak materiału dowodowego, który pozwalałby na uznanie, iż powódka rzeczywiście się dopuściła takich zaniedbań w wykonaniu obowiązków, które by wyczerpywały to pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, kiedy by to miało miejsce i kiedy dowiedział się o tym pracodawca. Powyższe jednak nie zmienia konstatacji, iż przynajmniej część przyczyn wskazanych w rozwiązaniu stosunku pracy okazała się zasadna, w związku z powyższym brak podstaw do uwzględnienia powództwa.

Kwestia odebrania przesyłki z rozwiązaniem umowy przez powódkę dnia 7 kwietnia nie ma znaczenia dla sprawy i nie może prowadzić do ubezskutechnienia rozwiązania umowy przez przyjęcie przekroczenia terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p..

Powódka w tym czasie była w domu, wiedziała że pracodawca chce rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, bo miała kontakt z B. T., która dostała zawiadomienie o zamiarze, zatem mogła się spodziewać przesyłki i nie są przekonujące jej zeznania, iż nie sprawdzała skrzynki. Powódka nadto nie mieszka sama, inny dorosły domownik (druga córka) mógł przesyłkę odebrać wcześniej.

W analogicznych okolicznościach, tj. gdy pracownik przebywał w domu na zwolnieniu, był obecny dorosły domownik, który mógł odebrać przesyłkę a pracownik wiedział, czego może się spodziewać ze strony pracodawcy – SN przyjął, iż „oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje skutek prawny pod warunkiem złożenia go pracownikowi (wynika to z istoty tej czynności prawnej, która należy do kategorii czynności prawnych składanych innej osobie), przy czym z mocy art. 61 KC (w związku z art. 300 KP), uważa się je za złożone w chwili, w której doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Idzie przy tym o możliwość realną (a nie hipotetyczną) i uwzględniającą warunki konkretne (a nie abstrakcyjne), w jakich "dochodzi" oświadczenie pracodawcy do pracownika” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99). W uzasadnieniu tego orzeczenia SN całkowicie słusznie i trafnie wskazał, iż z jednej strony brak jest podstaw by sięgać do przepisów k.p.a lub k.p.c. uzależniających skutek doręczenia od ostatniego dnia awizowania, „z drugiej jednakże strony o doręczeniu

oświadczenia o rozwiązaniu niezwłocznym nie należy mówić tylko w tych przypadkach, gdy zostało ono wręczone pracownikowi, gdyż także w innych sytuacjach może mieć i często ma on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, przy czym praktyka naszego życia (jego organizacja, organizacja funkcjonowania instytucji pocztowej) pozwalają na stwierdzenie, że w typowych przypadkach zaawizowanie przesyłki (zwłaszcza dwukrotne) i wyczekiwanie na jej odbiór przez kilkadziesiąt dni - gdy pracownik nie przebywa poza miejscem swojego zamieszkania - zasadna jest ocena, że ma on realną możliwość (z której nie korzysta) zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy i tym samym na uznanie, że zawiadomienie go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie niezwłocznym zostało mu doręczone (w rozumieniu art. 264 § 2 KP). Należy w związku z tym zaznaczyć, że zgodnie z ustaleniami Sądu drugiej instancji powód w czasie, gdy skierowano do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przebywał w domu na zwolnieniu lekarskim i mógł odebrać przesyłkę osobiście lub przez dorosłego domownika. W ocenie zaś Sądu Pracy - którą pośrednio zaakceptował Sąd drugiej instancji - powód mając informację o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę celowo nie podejmował korespondencji. Dodatkowo należy wskazać, że przepis art. 61 k.c. - co ma pośrednio znaczenie przy wykładni art. 264 § 2 KP - jest stosowany w stosunkach pracy odpowiednio, a więc przy uwzględnieniu ich swoistości. Z tego punktu widzenia nie można zaś nie dostrzegać, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawców, często stanowi poważną dolegliwość dla pracowników co wywołuje z ich strony działania mające uniemożliwić skuteczne doręczenie im tych oświadczeń. Bez wątplenia nie jest to zjawiskiem zasługującym na aprobatę i prowadzi do wniosku, iż wykładnia tego przepisu nie powinna sprzyjać ugruntowywaniu się tego negatywnego zjawiska w praktyce, gdyż między innymi jest to źródłem niepotrzebnych sporów i antagonizowania stosunków zatrudnienia" (tamże).

Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Spośród możliwych koncepcji skutecznego złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) ustawodawca polski dokonał wyboru teorii doręczenia. Teoria ta na gruncie art. 61 § 1 k.c. oznacza nie tyle dostarczenie oświadczenia do rąk własnych adresata, co doręczenie w taki sposób, że adresat ma możliwość zapoznania się z jego treścią. Jeśli więc nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego kieruje oświadczenie, to decydujący dla uznania oświadczenia za doręczone jest, co do zasady moment dostarczenia oświadczenia w to miejsce. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba że nadawca wiedział, że miejscu, do którego doręcza oświadczenie jego adresata nie zastanie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254).

Powódka przebywając stale w miejscu zamieszkania (była na zwolnieniu) nie odbiera przesyłki z rozwiązaniem stosunku pracy (z którym musi się liczyć w związku ze zdarzeniami z 6 marca 2015r. i zawiadomieniem związków zawodowych z 24 marca, o którym powódka wiedziała od B. T.) od 31 marca, daty pierwszego awizowania, do 7 kwietnia. Nie sposób dać wiary, iż nie zaglądała do skrzynki i nie wiedziała o awizo, skoro jest to okres przedświąteczny, okres wzmożonego ruchu pocztowego (życzenia świąteczne), powódka też mimo zwolnienia mogła się udać na pocztę, skoro wg zwolnienia mogła chodzić, a w dniu rozpoczęcia zwolnienia, 6 marca mimo zwolnienia była zdolna złożyć ważne dokumenty księgowe w UM. Pamiętać też trzeba, iż przesyłkę mógł odebrać dorosły domownik (córka powódki). Powyższe świadczy, iż tylko wola powódki zadecydowała o odbiorze pisma w dniu 7 kwietnia (a raczej brak woli odebrania przesyłki wcześniej).

Jeszcze raz podkreślić należy, iż uwzględnienie powództwa w tych okolicznościach było by sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa, byłoby nadużyciem prawa podmiotowego, nawet jeżeliby uznać, iż nastąpiło przekroczenie terminu (którego to poglądu sąd w tej sprawie nie podziela) - (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r. I PK 113/14: „jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p.”) (tak uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 88/14, por analogiczny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r. I PKN 36/96). Pracownik, spodziewający się rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie może ubezskuteczyć tego oświadczenia przez celowe nie odbieranie przesyłki z rozwiązaniem umowy prowadzące do przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p., byłoby to sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. art. 56 k.p. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 6 k.c. a contrario.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt II wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powódka jest stroną, która przegrała niniejszy proces, to na niej spoczywa obowiązek pokrycia kosztów, jakie powstały w niniejszym postępowaniu. O kosztach zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł. Sąd orzekł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013, poz. 461).