

Sygn. akt IV P 156/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Ławnicy:	Janina Józefiak; Małgorzata Kaniecka
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 października 2018 roku

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko **Fundacji (...) w W.**

o odszkodowanie

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 156/18

UZASADNIENIE

Powódka A. P. złożyła pozew przeciwko Fundacji (...) w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę i wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 10.500 zł (dziesięć tysięcy pięćset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazywała, iż była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 września 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku nauczyciela języka angielskiego, początkowo do 31 sierpnia 2016r., następnie na podstawie aneksu nr (...) do umowy o pracę do 31 sierpnia 2017r. Od 1 września 2017 r. powódka była zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela języka angielskiego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka uczyła języka angielskiego dzieci w oddziale przedszkolnym, zerówce oraz w klasach 1-7 szkoły podstawowej. Powódka wskazywała, iż dnia 31 maja 2018r. Pozwany C. G. ściągnął powódkę niespodziewanie z prowadzonej przez nią lekcji na rozmowę, na której wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Z przedmiotowego dokumentu wynikało, że przyczyną wypowiedzenia

są nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych oraz utrata zaufania do pracownika. Powódka wskazywała, iż po przeczytaniu wypowiedzenia była w szoku, gdyż wskazane w dokumencie przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe a przytoczone tam okoliczności nigdy nie miały miejsca. Powódka podkreślała, że zawsze sumiennie i starannie wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Wskazywała, że zajęcia spełniały wszelkie wymogi określone w programie nauczania języka angielskiego dla I i II etapu edukacyjnego, zgodnie z podstawą programową określoną Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017r. oraz że zawsze przygotowywała się do zajęć i starała się by były one interesujące i ciekawe dla uczniów. W trakcie zajęć używała wielu pomocy wizualnych, kart obrazkowych, obrazków czy też tablicy interaktywnej. Dzieci otrzymywały również obrazki do wklejania do zeszytów, korzystałam na lekcjach z szerokiego wachlarza gier zarówno planszowych jak i multimedialnych. Dodatkowo powódka podawała, iż prowadziła szereg zajęć związanych z poznawaniem tradycji i kultury Wielkiej Brytanii, m.in. konkurs wiedzy o USA, konkurs wiedzy o Wielkiej Brytanii, zajęcia poświęcone Halloween, konkurs na kartkę dla K. E. II, Dzień Brytyjski i kawiarenka u K., Dzień św. P., czy też „Angielski z klasykami Disney'a". Powódka wskazywała, iż pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu prowadzonych przez nią zajęć czy też ich jakości a pomysły były doceniane przez pracodawcę. Na potwierdzenie powódka podała przykład na profilu szkoły prowadzonym na F.: (...) Dzień J. Obcych... Pani Ania P. zadbała o atrakcyjne zajęcia. (...) (...) pomysły, pani Aniu!", czy też z dnia 7 kwietnia 2016r. Nauka przez zabawę jest naprawdę możliwa - u nas w szkole tak właśnie jest. Dodatkowo aktywnie angażowała się w organizowane przez szkołę zajęcia pozalekcyjne, nie tylko z zakresu języka angielskiego. Powódka nadmieniała, że powyższe odbywało się bardzo często w ramach nadgodzin, za które nigdy nie dostała dodatkowego wynagrodzenia. Powódka wymieniała przykłady takie jak organizacja i udział w wydarzeniach pn. „Dzień kreatywności i radości", prowadzenie konkursów podczas koncertu organizowanego przez szkołę w Centrum Handlowym (...), udział w wydarzeniu „Czas na Talent", organizowanie komnaty C. w ramach balu karnawałowego, czy też przygotowywanie gazetki szkolnej. Dla powódki szokujący i zupełnie niezrozumiały i nieprawdziwy był zarzut jakoby wielokrotnie lekceważyła polecenia i prośby pracodawcy dotyczące modyfikacji metod pracy i pełnego stosowania form przewidzianych w przyjętym programie nauczania języka angielskiego czy też organizowania edukacyjnych form pozalekcyjnych. Powódka podkreślała, że nie wydano jej nigdy polecenia dotyczącego modyfikacji metod pracy, czy też pełnego stosowania form przewidzianych w przyjętym programie nauczania języka angielskiego. Powódka wskazała, iż pan G. był tylko jeden raz na hospitaacji prowadzonych przez nią zajęć, po której nie zgłaszał żadnych uwag czy też zastrzeżeń co do sposobu ich prowadzenia, czy też ich jakości. Powódka nadmieniła, że nigdy nie wskazywano jej iż nie wykonywała pełnego zakresu form nauczania wynikającego z programu nauczania języka angielskiego. Powódka podawała, iż kłamstwem jest stwierdzenie, że polecenia wydawane były wielokrotne i że ich nie wykonywała lub miała do nich lekceważące nastawienie. Powódka wskazywała również, że dnia 31 maja 2018 r., po zgłoszeniu przez nią zastrzeżeń co do prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę Pan G. ustnie wskazywał na okoliczności uzasadniające jego zdaniem wypowiedzenie umowy o pracę, które jednak nie miały nic wspólnego z zawartymi we wręczonym powódce wypowiedzeniu umowy o pracę. Przede wszystkim pozwany zaznaczył, że próbne testy z języka angielskiego w klasie III wypadły słabo - na poziomie 52%, podczas gdy średnia ogólnopolska wyniosła 59%. Powódka wyjaśniała, że podczas jej zajęć uczniowie śpiewali piosenki z repertuaru dziecięcego, dzieci z oddziału przedszkolnego dwukrotnie występowały przed rodzicami z piosenkami i choreografią opracowaną przez mnie. Niejednokrotnie na zajęciach były ćwiczone różnego rodzaju dialogi, dzieci pracowały w parach wcielając się w różne role. Dodatkowo organizowanych było szereg konkursów i przedstawień. Pozwany nigdy wcześniej nie zgłaszał mi żadnych zastrzeżeń jakoby dzieci nie występowały z piosenkami czy też przedstawieniami. Nie zgłaszano nigdy zastrzeżeń co do jej pracy, czy też postępowania i zachowania związanego z realizacją powierzonych zadań. Nie było też jakiegokolwiek sytuacji konfliktowej pomiędzy powódką a pracodawcą, która utrudniałaby czy negatywnie wpływałaby na wykonywanie przez mnie obowiązków służbowych, czy też na wzajemne relacje pomiędzy mną a pracodawcą. W związku z powyższym powódka była kompletnie zaskoczona decyzją pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę, a wskazanie w wypowiedzeniu nieprawdziwych przyczyn i powód powyższego są do dnia dzisiejszego dla mnie niezrozumiałe. Zupełnie niezrozumiała była dla powódki wskazana przyczyna wypowiedzenia w postaci utraty zaufania. Pozwany nigdy nie wyjaśnił co miało spowodować utratę zaufania. Nikt ze szkoły nie powoływał się nigdy na brak zaufania w stosunku do powódki. Nie było też nigdy jakiegokolwiek sytuacji, które poddawałyby w wątpliwość lojalność powódki względem pracodawcy, czy też stanowiłyby powód do utraty zaufania czy też braku takiego zaufania. Powódka podnosiła, że nie dała również pracodawcy jakiegokolwiek powodu do braku zaufania

co do jej osoby, czy też jego utraty. Wskazywała, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015 (II PK 140/14) jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadnić wypowiedzenie. Z powyższego wynikało, że nie uzasadniają wypowiedzenia przyczyny nieprawdziwe, subiektywne i nieracjonalne. Powódka także podnosiła, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest niewskazanie przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Ponadto powódka wskazywała, że na mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem należyte skonkretyzowanie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje go jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 II PK 307/16).

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany wskazywał iż opierał się jedynie na faktycznej sytuacji w zakładzie pracy i ocenie pracy pracownika. Stanowczo zaprzeczył wszystkim zarzutom zawartym w pozwie, zarówno w zakresie okoliczności faktycznych jak i twierdzeń prawnych. Pozwany opisał zdarzenie z dnia 31 maja 2018r. Pozwany podał, że nie odbyło się spotkanie, o którym pisze powódka, gdyż był to dzień ustawowo wolny od pracy (Boże Ciało). Natomiast spotkanie odbyło się w środę, 30 maja 2018 r. o godz. 12.55, a na czas ostatniej lekcji p. A. P. zorganizowane zostało zastępstwo. Spotkanie trwało do godziny 14.45. Pierwszą reakcją powódki na informację o zamiarze wypowiedzenia umowy była odpowiedź „Od jakiegoś czasu noszę swoje wypowiedzenie w torebce, bo mam już dość, że ciągle mnie się czepia. Podczas spotkania pozwany uzasadnił powody wypowiedzenia umowy o pracę, i podano wszelkie okoliczności, które wpłynęły na m decyzję, którą podjęto ze względu na: nierespektowanie próśb i poleceń dotyczących modyfikacji metod nauczania, czego przyczyną jest lekceważenie przełożonych, a skutkiem są m.in. słabe wyniki nauczania języka angielskiego nawet w najlepszych klasach w szkole; utrata zaufania w wyniku wielokrotnych zapewnień o wysokim poziomie nauczania, których nie potwierdziły obiektywne dane, obietnicach zmian, które nie zostały wprowadzone. Pozwany zaznaczył, że zaproponowano cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem, jeśli powódka przygotuje do końca czerwca 2018 r. plan pracy na rok szkolny (...) z uwzględnieniem uwag i spostrzeżeń, na które wskazał pozwany podczas spotkań - wskazywał, że wyczerpał już możliwości motywacyjne (wielokrotne spotkania nie dały skutku).

W ocenie pozwanego w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych poziom przygotowania do zajęć był różny. Były dni, w których powódka przygotowywała dla uczniów ciekawe formy zajęć (szczególnie w pierwszym roku pracy oraz w oddziale przedszkolnym, wskazane w pozwie jako dowody), ale były też dni, w których przygotowywała materiał na ostatnią chwilę lub wręcz kserując materiały podczas lekcji (były to kolorowanki i wykreślanki o małej wartości edukacyjnej). Zwrócono na to uwagę podczas rozmowy z powódką w dniu 25 stycznia 2017 r. (notatka służbowa w załączeniu).

Zgodnie z programem nauczania języka angielskiego dla I etapu edukacyjnego (klasy I-III) zaproponowanego przez powódkę i przyjętego przez szkołę oprócz celów programowych odbywa się z wykorzystaniem między innymi powtarzania tekstu piosenki i wierszy, krótkich dialogów, scenek sytuacyjnych, m. wywiadów, inscenizacji (m. przedstawień i przedstawień) - przykładów żadnej z tych form realizowanych np. w klasie III w roku szkolnym 2017/2018 powódka nie była w stanie podać, brakuje też takich informacji w dokumentacji nauczania, w rozmowie z uczniami klasy III podczas zastępstw za powódkę, dzieci nie były w stanie podać żadnego przykładu piosenki, wierszyka, scenki, ani inscenizacji, którą ćwiczyłyby na zajęciach z języka angielskiego, pomimo, że powódka w klasie III dysponowała dwukrotnie większym czasem w porównaniu do wymagań ramowego planu nauczania dla szkoły podstawowej w klasie III (decyzją dyrekcji - w celu rozwoju umiejętności językowych - również w klasach I,IV,VI przez cały rok szkolny zwiększona została liczba godzin języka angielskiego w stosunku do wymagań

ramowego planu nauczania). Pozwany podnosił, że zakończenie I etapu edukacyjnego stanowi moment, w którym podsumowuje się kompetencje i umiejętności uczniów oraz porównuje się je z innymi, dlatego w odpowiedzi na pozew powoływał się właśnie na wyniki tej klasy (testy kompetencji były przeprowadzone również w zakresie nauczania innych przedmiotów), gdyż stanowiły obiektywne narzędzie porównawcze. Program nauczania wskazuje również, że „zalecane jest używanie jak największej liczby pomocy wizualnych, przedstawiających wprowadzane słownictwo” - pomimo wielu rozmów na ten temat z powódką żadne plansze, plakaty, rysunki, gazetki nie zostały przez nią przygotowane w klasie III przez cały rok szkolny. „Oprócz pomocy wizualnych oraz otaczającej uczniów rzeczywistości możemy w późniejszym okresie wykorzystać techniki inscenizacji, wspólnych zabaw muzyczno-słownych (np. śpiewanie poznanych wcześniej piosenek, recytowanie wierszyków i wyliczanek)”.

Powódka, pomimo wielokrotnych próśb i zaleceń nie stosowała tego typu form w swojej pracy w klasie III. Program nauczania, który sama zaproponowała nie był przez nią w wymaganej części realizowany. Nigdy też od powódki pozwany nie otrzymał informacji o proponowanych zmianach lub modyfikacji jej programu nauczania, a przyjęty program powinien zostać zrealizowany do końca III klasy szkoły podstawowej.

Przykładem nienależytego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych przez powódkę była organizacja konkursu „Kartka dla K. E. II” w 2018 r., której koordynatorem była powódka. Podczas rozstrzygnięcia konkursu zaplanowany został występ muzyczny w języku angielskim wytypowanych uczniów. Pomimo zapewnień ze strony powódki, że dzieci są przygotowane, okazało się w przeddzień konkursu w wyniku kontroli p. A. G. (1), że dzieci nie rozumieją tekstu, mylą słowa i niewłaściwie je wypowiadają. Zaproponowano wykorzystanie innej, ćwiczonej podczas zajęć języka angielskiego w klasie III piosenki, jednak powódka stwierdziła, że nie uczyła w tym roku szkolnym żadnej piosenki. W wyniku zaistniałej sytuacji dyrekcja podjęła decyzję o zmianie programu artystycznego - wykorzystano więc materiał przygotowany trzy lata wcześniej i poproszono o występy dzieci z innych szkół zaprzyjaźnionych z naszą placówką. Na pół godziny przed rozpoczęciem konkursu w kawiarni (...) okazało się, że impreza jest całkowicie nieprzygotowana: brakuje nagłośnienia, brakuje zastawy itp., a dyrekcja musi się osobiście włączyć w ratowanie konkursu, w którym uczestniczyło kilka szkół, a swoją wizytę zapowiedziała telewizja kablowa.

Z ust dyrekcji padła zarówno pochwała za prowadzenie konkursu, ale także słowa niezadowolenia z powodu złej organizacji i nieprzygotowana imprezy.

Kolejnym przykładem była organizacja uroczystości patriotycznej z okazji rocznicy uchwalenia Konstytucji 3 M.. Powódka była odpowiedzialna za przygotowanie tej uroczystości. Okazało się, że jedynym wkładem powódki było wyświetlenie krótkiego filmu o historii Polski, znanego już dzieciom, w którym temat Konstytucji 3 M. w ogóle się nie pojawia. Poza tym powódka „nie pomyślała o przygotowaniu krzeseł do sali” oraz „nie pomyślała o zabezpieczeniu sprzętu” przez co naraziła szkołę na straty (wartość sprzętu nagłaśniającego i odtwarzającego to około 10.000,00 zł), a w rozmowie dyscyplinującej z dyrekcją stwierdziła „myślałam, że ty to zrobisz”. Zdarzenie to ilustruje notatka służbowa z dnia 27 kwietnia 2018 r.

U pozwanego realizowana jest zasada, że „publicznie chwalimy, a o trudnościach rozmawiamy osobiście”. Nigdy i wobec żadnego pracownika nie wskazywano błędów poprzez profil szkoły prowadzony na F. ani podczas rad pedagogicznych, często natomiast dziękujemy i wskazujemy pozytywne. Pozwany motywował do działań, które ocenialiśmy pozytywnie, ale jednocześnie - w gronie zakładu pracy - wielokrotnie rozmawialiśmy o sprawach i działaniach, które wymagały zmiany, co ilustrują notatki służbowe.

W roku szkolnym 2017/2018 powódka nie zaproponowała udziału uczniów w żadnym międzyszkolnym konkursie twierdząc, że takich w naszym mieście i powiecie nie ma (w skali 3 lat nasza szkoła uczestniczyła jedynie w 3 konkursach międzyszkolnych). Pomimo zgłoszenia, szkoła nie wzięła udziału w konkursie przedmiotowym z języka angielskiego kuratora oświaty, gdyż powódka nie zdążyła przygotować uczennicy. W dniu 12 maja 2018r. w przypadkowej rozmowie z p. dyrektorem SP nr 12 pozwany dowiedział się, że 15 maja jest organizowany konkurs z języka angielskiego dla szkół podstawowych i pomimo upływu terminu możemy jeszcze zgłosić uczestników. W wyniku decyzji dyrekcji ostatecznie w konkursie uczestniczyła uczennica zdobywając II miejsce.

Zgodnie z umową z 2017r. powódka pracując na cały etat zobowiązywała się do pracy 40 godzin w tygodniu (w tym 25 godzin zajęć dydaktycznych). Zgodnie z przyjętym planem lekcji powódka pracowała „przy tablicy” przez cały rok szkolny 2017/2018 24 godziny w tygodniu, co daje ponad 32 „niedogodziny” w prowadzeniu zajęć dydaktycznych.

Pozwany wyjaśniał co do udziału powódki to, że :

- Koncert w CH ALFA (w dniu 11 grudnia 2016 r.) – powódka otrzymała dzień wolny w terminie 15 marca 2017 r. Udział w koncercie był poza tym dobrowolny.

- Dzień radości i kreatywności (w dniu 28 stycznia 2017 r.) - pracownicy otrzymali dzień wolny w terminie: 2 maja 2017 r.

- Dzień kreatywności i radości (w dniu 1 lutego 2018 r.) - pracownicy otrzymali dzień wolny w terminie: 1 czerwca 2018 r.

- Udział w wydarzeniu „Czas na talent” w dniu 10.06.2017 r. - zaangażowanie nauczyciela w dniu i w czasie jego pracy (konkurs odbywał się w godzinach 10.00-14.30).

Uczestnictwo w balu karnawałowym czy przygotowanie gazetki klasowej to nieodłączny element pracy nauczyciela i wychowawcy w szkole. Zaangażowanie powódki (poza prowadzeniem lekcji) to spotkania z rodzicami (około 3 spotkań w roku), rady pedagogiczne (około 4 spotkań w roku szkolnym), bal karnawałowy (1 wydarzenie w roku), A.ki (1 dzień w roku szkolnym). Zaangażowanie w tego typu uroczystości oraz dyżury podczas przerw lekcyjnych absolutnie nie wyczerpuje w skali roku ponad 500 godzin dyspozycyjności (poza zajęciami dydaktycznymi) powódki dla pracodawcy.

Jednocześnie powódka otrzymała odmowę poprowadzenia zajęć pozalekcyjnych z języka angielskiego za dodatkowym wynagrodzeniem, którą powódka argumentowała faktem, że ma bardzo dużo korepetycji i nie może odmówić swoim klientom.

Pozwany wskazał, że nauczyciele otrzymywali urlop w wymiarze zgodnym z kartą nauczyciela (ferie zimowe, wakacje letnie), choć jego podstawą prawną był Kodeks pracy. Zgodnie z umową pracownik zobowiązywał się do pracy w okresie wakacji w wymiarze 10 dni. Nigdy nie żądaliśmy takiego wymiaru pracy wobec naszych nauczycieli. Jednocześnie w wakacje roku szkolnego 2016/2017 na naszą propozycję zorganizowania 6 godzin zajęć z języka angielskiego dla dzieci, które nie wyjeżdżały na wakacje, powódka wyraziła publicznie pogląd, że jest to zaangażowanie ponad miarę niespotykane w szkołach publicznych.

Rozmowy z powódką miały miejsce wielokrotnie, co ilustrują notatki służbowe. Podczas spotkań przełożeni powódki wskazywali oczekiwania wobec jej pracy, w tym w sposób szczególny potrzebę angażowania uczniów w formy konkursowe pozwalające zweryfikować posiadane umiejętności z innymi szkołami i uczniami, w projekty edukacyjne, a także formy i metody wzmacniające umiejętności językowe dzieci i młodzieży, jak piosenki, wierszyki, dialogi sytuacyjne, inscenizacje i przedstawienia, elementy wizualne.

Pozwany nadmienił, że nadzór pedagogiczny jest prowadzony nie tylko poprzez hospitacje, ale również poprzez korelację między-przedmiotową, bieżący kontakt z dziećmi, sprawdzanie ich umiejętności przy różnych okazjach (podczas wycieczek, konkursów, wspólnych rozmów).

Dnia 31 maja 2018 r. nie miały miejsca żadne rozmowy z powódką (ani osobiste, ani telefoniczne), gdyż był to dzień ustawowo wolny od pracy. Rozmowę dot. wyjaśnienia okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę przeprowadziłem z powódką 30 maja 2018 r. w godz. 12.55-14.45.

W ciągu tego spotkania zostały przedstawione powody wypowiedzenia. Pozwany podkreślał, że wyniki testu nie stanowiły przyczyny wypowiedzenia, ale były potwierdzeniem słusznych wątpliwości dotyczących jakości pracy powódki. Nie były dla pozwanego przekonujące argumenty, że w ostatnim roku dołączyli do klasy uczniowie innych szkół, gdyż np. w klasie trzeciej - jedną z dwóch najwyższych średnich ze wskazanego testu z języka angielskiego

ma uczennica, która dołączyła do klasy z innej szkoły, a reszta wyników nie ujawnia zasadniczych różnic pomiędzy uczniami. Poza tym w roku szkolnym 2017/2018 powódka dysponowała 4 godzinami języka angielskiego tygodniowo w klasie III (dwukrotnie więcej, niż przewiduje ramowy plan nauczania), a pozwany był zapewniany o wysokim poziomie języka angielskiego w tej klasie. Jednocześnie za dobór podręczników jest odpowiedzialny nauczyciel prowadzący zajęcia (nikt nie narzucał powódce wyboru podręczników ani ich zmiany). Testy tego samego rodzaju dotyczące innych przedmiotów wskazują bardzo wysoki potencjał i poziom edukacyjny tych uczniów. W opinii pozwanego plan naprawczy przekazany przez powódkę nie gwarantował poprawy sytuacji, poza tym nie uwzględniał wielu aspektów przekazywanych jej zastrzeżeń.

Zgodnie z powołanym przez pozwanego programem nauczania języka angielskiego „zalecane jest używanie jak największej liczby pomocy wizualnych, przedstawiających wprowadzane słownictwo”. Spośród gazetek, które zostały przedstawione w formie dowodów: jedna pochodzi z roku szkolnego 2015/2016 (tego samego roku dotyczy rozmowa przedstawiona jako dowód, druga powstała po kilkutygodniowych prośbach p. A. G. (1), a trzecia nie dotyczy w ogóle języka angielskiego. Inne materiały wizualne, które z założenia powinny być widzialne, nie były przygotowywane przez powódkę pomimo, że w każdej klasie została zainstalowana tablica korkowa (m.in. na prośbę powódki).

Zastrzeżenia dotyczące braku form inscenizacji, przedstawień, dialogów, wierszyków i piosenek w nauczaniu języka angielskiego w szkole były przekazywane wielokrotnie i wynikają wprost z programu nauczania języka angielskiego w szkole podstawowej na I etapie edukacyjnym. Formy te stosowała powódka w oddziałach przedszkolnych, jednak zastrzeżenia dotyczyły szkoły. Dokumentacja nauczania nie potwierdza realizacji takich form w szkole, pomimo deklaracji, powódka nie potrafiła wskazać jakichkolwiek przykładów takich działań (na potrzeby ratowania konkursu dot. kartki dla K. musieliśmy się posiłkować materiałem sprzed trzech lat oraz uczniami innych szkół, a powódka jednoznacznie stwierdziła, że takim materiałem nie dysponuje), takich przykładów nie potrafiły wskazać również dzieci. Twierdzenie, że „organizowanych było szereg (...) przedstawień” według pozwanego są nieprawdziwe. Żadne z załączonych zdjęć przez powódkę nie dotyczą przedstawienia lub inscenizacji przygotowywanych w ramach zajęć z języka angielskiego, dotyczą natomiast wydarzeń takich, jak dzień kreatywności, konkurs kulinarny M., Światowy Dzień M., Dzień Z.mi, bal karnawałowy, podczas których powódka pełniła opiekę nad uczniami lub uczestniczyła jako pomoc nauczycielom, a nie jako organizator.

Utrata zaufania - jak wskazano w wypowiedzeniu - nie jest jedyną przyczyną wypowiedzenia umowy powódce, ale jedynie rezultatem jej lekceważącego stosunku do obowiązków pracowniczych, do pozwanego jako przełożonego i nierealizowania poleceń oraz prośb, pomimo składanych obietnic. Przykładem lekceważącego stosunku jest choćby rozmowa poprzez aplikację M. przeprowadzona w przeddzień konkursu, za który odpowiedzialna była powódka. Ton tej rozmowy, wypowiedziane zdania z całą stanowczością wpłynęły na utratę zaufania do pracownika.

Pozwany wyjaśniał także, że orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje jednoznacznie, że pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez swego podwładnego - zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25.11.1997r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10.8.2000r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31.5.2001r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5.3.1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

Według pozwanego przyczyny wypowiedzenia zostały opisane w sposób wystarczający. Jak wskazano m.in. w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 25 stycznia 2005r. II PK 171/04: „Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę”. Orzeczenie to wskazuje również na konieczność oceny całokształtu sprawy wykraczającego poza treść wypowiedzenia: „Dla przyjęcia zresztą, że wypowiedzenie było dokonane na podstawie przyczyn rzeczywistych i uzasadnionych wystarczyło, by choć jedna ze wskazanych przez pracodawcę przesłanek utraty zaufania okazała się prawdziwa [...] Sąd nie ocenił zasadności wypowiedzenia ze względu na dopuszczenie się przez powoda poszczególnych zaniedbań, lecz ze względu

na utratę zaufania do niego, i mógł uwzględnić ogół okoliczności, w tym także fakty rzucające szersze światło na zbieg zdarzeń, wskazujących, że powód wykazał nielojalność wobec pracodawcy, uzasadniającą utratę jego zaufania do powoda. Potwierdzenie faktów ujętych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy w pełni usprawiedliwia motywację decyzji pracodawcy powoda.". Należy też zgodzić się z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26.3.1998r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), że powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w art. 30 § 4 kodeksu pracy. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia.

Powódka nie zgłaszała żadnych uwag co do treści ani w dniu 30 maja 2018 r., ani w momencie złożenia zwolnienia lekarskiego, ani też nie zgłosiła ich wówczas, gdy wskazała, że w pouczeniu jest niewłaściwy termin na odwołanie. Do momentu otrzymania pozwu nie było żadnych sygnałów jakoby Pracodawca w sposób błędny podał przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany powołał się na wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 18 lipca 2012r. I PK 44/12: " Decydującym kryterium w ocenie zadośćuczynienia wymogowi formalnemu wypowiedzenia przewidzianemu w art. 30 § 4 KP jest to, czy sformułowanie przyczyny, niezależnie od stopnia jego ogólności (czy szczególności), czyni tę przyczynę dla pracownika wiadomą." Tym samym zarzuty o braku precyzji wypowiedzenia w zakresie jego przyczyn są bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powódka A. P. została zatrudniona przez pozwanego wpierw na czas określony na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2015r. jako nauczyciel języka angielskiego w wymiarze $\frac{3}{4}$ na okres od dnia 1 września 2015r. do 31 sierpnia 2016r., aneksowaną 31.08.2016r. na okres od dnia 1.09.2016r. do 31.08.2017r. oraz umowy z dnia 01.09.2017r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na tym samym stanowisku.

Pozwany działa na zasadzie niepublicznej szkoły o uprawnieniach szkoły publicznej (wydruk z Rejestru Szkół i P. Oświatowych).

Powódka nabyła u pozwanego status nauczyciela kontraktowego w rozumieniu ustawy Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982r. (Dz.U. tj. 2018 poz. 967).

Powódka organizowała konkursu „Kartka dla K. E. II” w 2018 r. Podczas rozstrzygnięcia konkursu zaplanowany został występ muzyczny w języku angielskim wytypowanych uczniów. Okazało się, że impreza jest nieprzygotowana: zabrakło nagłośnienia, zastawy i dyrekcja włączyła się w przeprowadzenie konkursu, w którym uczestniczyło kilka szkół.

Powódka także była odpowiedzialna za organizację uroczystości patriotycznej z okazji rocznicy uchwalenia Konstytucji 3 M.. Pozwany zarzucił powódce niewłaściwe przygotowanie przedstawienia.

Pismem z dnia 30 05 2018r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę.

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie umów o pracę zawartymi z powódką (k 8-14), oświadczenia pozwanego z dnia 30.05.2018r., pisma powódki plan naprawczy, wydruków dotyczących zajęć prowadzonych przez powódkę (k. 17-39), programu nauczania języka angielskiego (k.58-75), notatki służbowe pozwanego (k.79-87), wyników testu (k.91-94), wyciągu książki używanej przez powódkę na zajęciach w kl. 3 (k.105-139) oraz zeznań świadków N. K. (1), A. S. (1), A. G. (1), M. G. (1) i zeznań stron. Sąd uznał za w pełni wiarygodne przedłożone przez strony dokumenty. Sad dał wiarę zeznaniom świadków i stron. Zeznania były spójne i logiczne.

I tak podstawę prawną roszczeń związanych z wypowiedzeniem nauczycielskiego stosunku pracy stanowi art. 45 KP w związku z art. 91c Karta Naucz. Natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (niekiedy o dopuszczenie do pracy lub przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, jeśli

nauczycielski stosunek pracy jeszcze trwa, por. wyroki Sądu Najwyższego z: 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97, OSNP 1998 nr 7, poz. 205 i 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240) w razie niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy wnosi się na podstawie art. 56 § 1 KP w związku z art. 67 KP i w związku z art. 91c Karta Naucz (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 17 kwietnia 1997 r., I PKN 110/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 205 i z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNAPiUS 2003 nr 10, poz. 240). W związku z zarzutami powódki co do treści wypowiedzenia umowy o pracę Sąd odwołał się także do wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 11 sierpnia 2016 r. II PK 202/15 w którym podniesiono, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1986 r. - Karta nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 191 ze zm.) oraz treści tej czynności prawnej jest „sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela” w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, z kolei, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 KP oraz art. 30 § 4 i 5 KP co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy oraz że konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Oznacza to, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP z 99, Nr. 21, poz. 688).

Z kolei art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06). Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98). W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych bowiem nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Między innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr. Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega

zatem ma wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...)).

Przy ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy należy odwołać się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr. Pracy 2002/10/34) które stanowi, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...))

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, (...) US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, wbrew stanowisku powódki, zaprezentowanemu w uzasadnieniu pozwu, pozwany sprostował obowiązkowi wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany wskazał, że jest to wielokrotne lekceważenie poleceń i próśb pracodawcy dotyczące modyfikacji metod pracy i pełnego stosowania form przewidzianych w przyjętym programie nauczania języka angielskiego w szkole podstawowej oraz organizowania edukacyjnych form pozalekcyjnych. Powódka potwierdziła, w swoich zeznaniach, że pozwany miał zastrzeżenia do wykonywanych przez nią zadań i zaznaczyła, że także nosiła się z zamiarem rozwiązania z pozwanym stosunku pracy.

Odnosząc się do wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę to należy zaznaczyć, że powódka pracowała w niepublicznej szkole prywatnej, to zdaniem Sądu, powodowało bezpośrednie skutki w zakresie nadzoru i kontroli pracy powódki oraz wymagań co do jakości pracy stawianych przez pracodawcę. W pierwszej kolejności powtórzyć, iż w zasadzie powódka potwierdziła, że pozwany miał o niej zastrzeżenia np. błąd w zaproszeniu w dacie urodzin królowej angielskiej, brak należytej organizacji przedstawienia z okazji dnia 3 maja, koncertu w restauracji (...), słabe wyniki testu z j. angielskiego. Notatki pozwanego potwierdzają ten stan rzeczy. Z kolei nie ma podstaw aby odmówić wiarygodności przedstawionym notatkom. Nie ma przepisów w obowiązującym porządku prawnym, z których wynikałoby, że pracodawca ma obowiązek informowaniu o sporządzeniu notatki pracownika. Sąd oceniał powyższe notatki w kontekście zeznań powódki i świadków. Świadcowie A. G. i M. G. potwierdzili zgodnie zarzuty kierowane przez pozwanego do powódki i powtórzone w wypowiedzeniu umowy o pracę. Świadek A. G. potwierdziła, że powódka nie stosowała się do uwag pozwanego o uatrakcyjnienie lekcji i nienależyte przygotowanie dzieci do testu z języka angielskiego, jak również niewłaściwe przygotowanie uczniów do konkursu. Podobnie świadek M. G. potwierdził nienależyte przygotowanie uczniów do konkursu przygotowywanego też przez świadka. Świadcowie N. K. i A. S. potwierdziły z kolei, że nie było konfliktu między powódką a pozwanym i świadkom było ogólnie wiadomo o zastrzeżeniach do organizacji występu za, który odpowiadała powódka i słabe wyniki testu próbnego z j. angielskiego. Również Sąd dał wiarę twierdzeniom pozwanego, że ze względu na specyfikę pracy pozwanej szkoły, jest to mała szkoła, można było nie wchodząc do klasy monitorować co dzieje się w klasie.

Pozwanemu jako niepublicznej placówce edukacyjnej szczególnie zależało na dobrej reputacji w lokalnej społeczności niezbędnej do funkcjonowania na rynku. Co do utraty zaufania należy podnieść, że zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej poczuciem pewności. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, a jego znaczenie podlega indywidualizacji stosownie do konkretnych sytuacji w zakładach pracy. Z punktu widzenia pracodawcy liczą się uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika,

ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy, czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się także pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać.

Pozwany na podstawie zdarzeń, które zaistniały w trakcie wykonywania obowiązków przez powódkę i biorąc pod uwagę charakter działalności pozwanego, mógł utracić zaufanie do powódki i podjąć decyzję o niemożliwości dalszej współpracy z powódką. Reasumując Sąd uznał, że przyczyny wskazane powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę były prawdziwe i mogły stanowić podstawę wypowiedzenia umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 45§1 kp powództwo w rozpoznawanej sprawie oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 i 3 wyroku na podstawie 102 kpc. nie obciążając powódki kosztami procesu. Sąd wziął pod uwagę skomplikowany charakter sprawy, przeświadczenie powódki o słuszności swojego roszczenia i obecną sytuację materialną powódki.