

Sygn. VPa 60/15 VPz 18/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 20 września 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. D. (1)

przeciwko (...)w R.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek zażalenia i apelacji powódki A. D. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia

4 marca 2015r. sygn. IV P 132/14

1. oddala apelację,

2. oddala zażalenie,

2. zasądza od powódki A. D. (1) na rzecz pozwanej (...)w R. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu postępowania apelacyjnego i zażaleniowego.

V Pa 60/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 sierpnia 2014 roku, skierowanym przeciwko (...)w R., powódka A. D. (1), reprezentowana przez pełnomocnika, wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2014 roku powódka wobec upływu okresu wypowiedzenia, sprecyzowała powództwo wnosząc o przywrócenie jej do pracy i zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt IV P 132/14 oddalił powództwo.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka A. D. (1) była nauczycielem nauczania początkowego – edukacji wczesnoszkolnej w (...)w R..

Uchwałą nr (...) Rady Gminy M. z dnia 28 lutego 2013 roku przekazano Szkołę Podstawową w R. do prowadzenia (...)w R. .

W wykonaniu powyższej Uchwały umową z dnia 29 sierpnia 2013 roku Gmina M. umową z dnia 29 sierpnia 2013 roku przekazała(...)w R. do prowadzenia (...)w R..

Pismem z dnia 21 lutego 2013 roku Urząd (...) w M. poinformował powódkę o przekazaniu(...)w R. do prowadzenia od dnia 1 września 2013 roku Stowarzyszeniu (...) w R.

Pismem z dnia 15 maja 2013 roku Zarząd (...)w R. w związku z planowaną reorganizacją szkoły zaproponował powódce na okres od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2014 roku nowe warunki pracy:

- wymiar czasu pracy 18/25 etatu;
- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.232,00 PLN
- prawo do premii uznaniowej;
- zatrudnienie na podstawie Kodeksu Pracy;

Powódka przyjęła zaproponowane warunki.

Dyrektorem Szkoły prowadzonej przez Stowarzyszenie jest Z. T.. Pełni on jednocześnie funkcję sekretarza stowarzyszenia.

Dyrekcja Szkoły i Zarząd (...) wymagali od nauczycieli większej aktywności w życiu szkoły, kreatywności. Z uwagi na liczbę dzieci w szkole, nauczyciele mieli organizować poza zajęciami, uroczystościami i imprezami dla uczniów ich klas także zajęcia dla kilku klas lub całej szkoły.

Powódka nie przedstawiła żadnego projektu kreatywnego, jakiego oczekiwał dyrektor Szkoły oraz Zarząd (...). Projekty kreatywne to nowatorskie formy dydaktyczno – wychowawcze zarówno długofalowe jak i krótkie wystąpienia, to wyjazdy, organizacja imprez. Powódka nie rozmawiała o tym z dyrektorem Szkoły.

Zarząd (...) podjął decyzję o ocenie nauczycieli na koniec roku szkolnego.

Elementami tej oceny miały być ankiety rodziców oraz sprawozdania sporządzone przez nauczycieli.

Nauczyciele zatrudnieni u pozwanego przedłożyli sprawozdania z przeprowadzonych zajęć dodatkowych w roku szkolnym 2013/2014, w których wskazali jakie zajęcia z dziećmi przeprowadzili poza przeprowadzeniem zajęć lekcyjnych.

Za kreatywne działania dyrektor szkoły oddawał godziny wolnego w ramach dodatkowego urlopu wakacyjnego.

Powódka przygotowała sprawozdanie z przeprowadzonych zajęć dodatkowych w roku szkolnym 2013/2014, w których wskazała jakie zajęcia z dziećmi przeprowadziła poza przeprowadzeniem zajęć lekcyjnych.

Na posiedzeniu Rady (...) w dniu 27 czerwca 2014 roku przewidziano wizytę powódki w (...)oraz wizytę w kinie.

Wizyty w (...)czy w przedszkolach są realizowane przez nauczycieli od kilku lat.

W ocenie Dyrektora Szkoły powódka nie była związana emocjonalnie ze szkołą. Nie angażowała się w imprezy organizowane przez innych nauczycieli.

Powódka w trakcie imprez organizowanych przez innych nauczycieli starała się wyjść jak najwcześniej. Przy dyskotekę do godziny 18.00 powódka starała się wyjść o 14.00 – 15.00. Tak samo podczas festynu rodzinnego powódka poinformowała S. C., że chciałaby już opuścić szkołę o godzinie 15.00, niedługo po rozpoczęciu festynu.

Powódka miała być współorganizatorem dyskoteki andrzejkowej. Dyskoteka rozpoczęła się po zakończeniu zajęć dydaktycznych przez powódkę o godzinie 12.00. O godzinie 13.00 powódka opuszcza dyskotekę, stwierdzając, iż ona powinna skończyć pracę. Z dziećmi pozostaje do godziny 15.00 nauczyciel, który zakończył lekcje o 10.30.

Powódka w swoim sprawozdaniu wskazała zabawę andrzejkową jako przejaw swojej aktywności.

Rodzice 7 dzieci z klasy prowadzonej przez powódkę podpisali się pod oświadczeniem dotyczącym dobrej oceny pracy powódki jako nauczyciela i wychowawcy.

Oświadczenie zostało przygotowane przez M. B. (1), a powódka zwracała się do rodziców o jego podpisanie wskazując, iż dyrektor ma do jej pracy zastrzeżenia.

Jednym z uczniów w klasie powódki był D. B.. Jest on dzieckiem z nadpobudliwością ruchową. Po powrocie ze szkoły do domu skarżył się on na powódkę, że krzyczy na niego, mówi do niego po nazwisku, mimo starań nie chwali go, nie nagradza.

Podczas festynu na koniec roku szkolnego (...)D. B. miał wygłosić wiersz. Z nerwów zapomniał tekstu, patrzył na powódkę oczekując na pomoc, udzielenie podpowiedzi. Powódka nie pomogła mu, skomentowała jego występ: żeś się B. popisał.

Na koniec roku szkolnego pracę szkoły i nauczycieli oceniali rodzice.

Ankiety w zaklejonych kopertach rodzice składali w sekretariacie szkoły.

M. B. (2) na koniec roku szkolnego wypełniała ankietę dotyczącą oceny pracy szkoły i nauczycieli.

Powódka do uczniów zwracała się nie po imieniu, a po nazwisku.

Powódka poza zajęciami w klasie 1-3 miała zajęcia w Oddziale (...) przy Szkole dwa razy w tygodniu po półtorej godziny.

Do zerówki w oddziale (...) uczęszczały dzieci G. J. i nie chciały one iść do przedszkola w dni kiedy miała tam dyżur powódka.

W rozmowie z dyrekcją szkoły poinformowała, iż w przypadku objęcia klasy pierwszej przez powódkę, dzieci będą chodziły do innych szkół.

A. D. (1) uczyła w klasach 1-3 także synów A. P.. Skarżyli się oni matce, iż powódka na nich krzyczała. Jednego z synów świadka D. powódka zakwalifikowała do szkoły specjalnej jako nie nadającego się do szkoły powszechnej. Obecnie jest on uczniem pierwszej klasy gimnazjum, nie jest on dobrym uczniem, ale nie powtarzał żadnej klasy.

O zastrzeżeniach do pracy powódki informowała S. C. i Z. T. także E. B.. Jej dziecko nie chciało chodzić do przedszkola kiedy powódka miała tam dyżur. Kiedy dziecko dowiedziało się że nauczycielem w pierwszej klasie będzie powódka to stwierdziło, że do tej szkoły nie chce chodzić.

E. B. wskazała, iż w przypadku objęcia pierwszej klasy przez powódkę dziecko zostanie zapisane do innej szkoły.

Tożsame zastrzeżenia zgłaszała K. B.. Dziecko świadka nie chciało wysiąść z samochodu i iść do przedszkola widząc przed szkołą samochód powódki, skarżyło się, że powódka krzyczy na dzieci.

Z. T. uprzednio rozmawiał z powódką o jej pracy. Kwestia kreatywności podnoszona była przez niego także podczas posiedzeń rady pedagogicznej.

Powódka nie poinformowała pracodawcy o posiadanych uprawnieniach do nauczania logopedii, nie występowała o przydzielenie jej godzin z tego zakresu.

Do prezesa Stowarzyszenia (...) zgłaszali się rodzice z uwagami dotyczącymi pracy powódki. Troje rodziców poinformowało go że w przypadku objęcia przez powódkę pierwszej klasy ich dzieci zostaną zapisane do innej szkoły. Zarzucały m.in. mówienie do dzieci po nazwisku w tym podniesionym głosem. Groziło to deficytem w budżecie szkoły, a w konsekwencji jej likwidacją.

S. C. podczas swoich wizyt w szkole przed zajęciami i na przerwach zaobserwował pracę powódki, widział zachowanie potwierdzające zarzuty rodziców.

S. C. o swoich i przekazanych mu zastrzeżeniach do pracy powódki informował Z. T..

Podczas spotkania Zarządu (...) w połowie lipca 2014 roku była przeprowadzona ocena pracy nauczycieli. Wówczas podjęto decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Pismem z dnia 31 lipca 2014 roku pozwana T. (...) Oświatowa w R. złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu pisma pozwana wskazała, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje z powodu niezrealizowania oczekiwań przełożonych, tj. brak zaangażowania w pracy, absolutny brak kreatywności, niewłaściwe podejście do uczniów, niechęć do doskonalenia się oraz negatywna opinia rodziców.

Na koniec roku szkolnego 2013/2014 pozostały środki w budżecie szkoły. Zarząd (...) przyznał z tych środków premie dla nauczycieli. Wszyscy nauczyciele otrzymali premie. Powódka otrzymała premię w najniższej wysokości.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz zeznań świadków. Sąd I instancji za bezsporne uznał dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach niniejszej sprawy.

Analiza osobowych źródeł dowodowych zdaniem Sądu meriti wskazuje na to, iż materiał dowodowy w postaci zeznań świadków A. D. (2), A. S., A. P., G. J. korespondują z zeznaniami Z. T., K. B., S. C., E. B.. Dowody te w sposób zgodny i tożsamy opisały pracę powódki jej podejście do uczniów, zakres wymagań stawianych przez dyrekcję Szkoły i Zarząd (...) nauczycielom i realizację tych wymagań przez powódkę.

Z drugiej strony Sąd Rejonowy wskazał na przedłożone ankiety krytyczne wobec powódki i skonfrontowane z nimi zeznania rodziców uczniów z klasy przez nią prowadzonej. A. J., E. C., M. B. (1), A. K., M. P. i J. S. w swoich zeznaniach wskazały, iż nie one były autorami tych ankiet, potwierdziły złożone oświadczenie o dobrej pracy powódki.

Dodatkowo Sąd I instancji zauważył, że negatywną ocenę pracy powódki jako wychowawcy w klasach 1-3 przedstawiły A. P. i M. B. (2). Negatywną ocenę pracy powódki zaobserwowaną podczas dyżurów w przedszkolu przedstawiły E. B., G. J. i K. B.. Opisy zachowania powódki w stosunku do przedszkolaków według Sądu meriti korespondują z opisami A. P. i M. B. (2) dotyczącymi zachowania powódki w stosunku do uczniów w klasach 1-3. Zatem Sąd Rejonowy uznał, że z powyższych opisów wynika, iż powódka traktowała uczniów przedmiotowo zwracając się do nich po nazwisku, używając krzyku.

Zdaniem Sądu I instancji aktywność powódki w życiu szkoły wynikająca z powyższych dowodów odbiega od przedstawionego przez powódkę sprawozdania. Sąd meriti zwrócił uwagę, iż powódka opuściła, wskazaną przez siebie jako przejaw jej kreatywności, zabawę andrzejkową na jej początku wskazując, iż już powinna skończyć pracę.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za niezasadne.

Sąd I instancji skonstatował, iż w niniejszej sprawie powódka A. D. (1) wniosła ostatecznie o przywrócenie do pracy i zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W myśl art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 30 § 4 kodeksu pracy kontroli Sądu, w wypadku wniesienia odwołania, podlega poprawność wypowiedzenia umowy o pracę rozumiana jako zgodność z prawem oraz zasadność wypowiedzenia.

Sąd I instancji stwierdził, iż powódka zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w związku z czym wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd meriti stwierdził, iż wypowiedzenie spełnia wymogi formalne. Wskazane bowiem przez pozwaną przyczyny uzasadniające rozwiązanie z powódką stosunku pracy (niezrealizowanie oczekiwań przełożonych tj. brak zaangażowania w pracy, absolutny brak kreatywności, niewłaściwe podejście do uczniów, niechęć do dokształcania się oraz negatywna opinia rodziców), są konkretne i rzeczywiste.

Sąd Rejonowy przypomniał, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn ma potwierdzenie w rzeczywistości i sama w sobie stanowi uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Według Sądu I instancji przed oceną poszczególnych okoliczności wskazanych przez pracodawcę należy w pierwszej kolejności wskazać, iż jak prawidłowo podniosła pozwana w stosunku do powódki nie ma zastosowania Karta Nauczyciela. Powódka była, po przejęciu Szkoły przez Stowarzyszenie (...) w R., pracownikiem zatrudnionym w oparciu o normy kodeksu pracy, nie zaś normy Karty Nauczyciela, co skutkuje bezzasadnością argumentów powódki o naruszenie przez pozwaną norm Karty Nauczyciela.

W ocenie Sądu meriti za zasadny należało uznać zarzut postawiony powódce, a dotyczący niewłaściwego podejścia do uczniów. Powódka była nauczycielem edukacji wczesnoszkolnej, która obecnie ma szczególne znaczenie w dalszym procesie edukacji. Jedynie dobra praca z uczniem na tym etapie pozwoli na właściwy wynik całego procesu edukacji. Zdaniem Sądu Rejonowego dobra praca to nie tylko realizacja wymagań programowych, ale też wprowadzenie dzieci w proces scholaryzacji. Wymaga to podmiotowego traktowania dzieci nie zaś przedmiotowego. W podmiotowym traktowaniu ucznia nie mieści się zwracanie do niego po nazwisku, używanie podniesionego głosu. Sąd I instancji wskazał, iż dzieci chodzące do zerówki obawiały się powódki, skarżyły rodzicom na to, że krzyczy na nich. Według Sądu meriti takie podejście do ucznia w klasach 1- 3 będzie wpływać negatywnie na jego edukację.

W ocenie Sądu Rejonowego niewłaściwym także było zachowanie powódki w stosunku do D. B.. Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań świadków uczestników zdarzenia, iż uczeń oczekiwał pomocy powódki przy chwilowym zapomnieniu tekstu, ta takiej pomocy mu nie udzieliła, a jedynie skomentowała zaistniałe zdarzenie, że „się tylko popisał”. Co więcej Sąd meriti stwierdził, że niewątpliwie nie był to prawidłowe postępowanie w stosunku do ucznia.

Wedle Sądu Rejonowego za prawdziwy także należało uznać zarzut braku zaangażowania w pracę i braku kreatywności.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji uznał na podstawie z zebranego w sprawie materiału dowodowego, że aktywność powódki skupiała się na prowadzeniu zajęć dydaktycznych. Powódka nie brała pod uwagę, iż pracodawca poza zajęciami dydaktycznymi oczekiwał zaangażowania w życie szkoły, przejawiania inicjatywy w organizacji zajęć edukacyjnych oraz zajęć pozalekcyjnych. Co więcej, Sąd meriti podniósł, że obowiązki powódki jako pracownika nie wyczerpywały się na prowadzeniu lekcji. Wymiar czasu pracy powódki to nie tylko liczba godzin lekcyjnych. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka była zatrudniona w wymiarze 18/25 etatu, czyli w niepełnym wymiarze czasu pracy jej tygodniowy wymiar czasu pracy wynosił 28,8 godzin zegarowych. W tym czasie powódka poza zajęciami

dydaktycznymi winna przygotowywać się do zajęć, uczestniczyć w zajęciach pozalekcyjnych, a jak wynika z materiału dowodowego po zakończeniu zajęć dydaktycznych powódka jak najszybciej starała się opuścić szkołę. Zdaniem Sądu I instancji powódka wskazując na siebie jako organizatora zabawy andrzejkowej nie winna jej opuszczać zaraz po jej rozpoczęciu.

Kontynuując swój wywód, Sąd I instancji stwierdził, że pracodawca w ramach wynikającego z umowy o pracę wymiaru czasu pracy pracownika ma prawo wymagać od niego aktywności, kreatywności nie szablonowego podejścia. Zdaniem Sądu meriti powódka takiej aktywności, kreatywności żądanej przez pracodawcę nie realizowała, chociaż wiedziała jakie są wymagania pracodawcy i co on przez to rozumie bowiem Z. T. zwracał na to uwagę na Radach Pedagogicznych, w których powódka uczestniczyła.

Następnie Sąd Rejonowy uznał, że okoliczności wskazane przez pozwaną, czyli niechęć do doksztalcania się oraz negatywna opinia rodziców znalazły potwierdzenie na materiale dowodowym. Sąd I instancji wskazał, iż poza pozytywnymi opiniami znajdującymi potwierdzenie w złożonym przez powódkę oświadczeniu rodziców byli także rodzice, którzy zaprezentowali negatywną opinię w stosunku do powódki dotyczące zarówno jej pracy w klasach 1- 3 jak i jej dyżurów w Oddziale (...).

Sąd meriti zauważył również, że powódka jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego o zdobywanych kwalifikacjach nie informowała pracodawcy, zarzucając mu z drugiej strony, że z tych kwalifikacji nie korzystał –zdobyte kwalifikacje do prowadzenia zajęć logopedycznych, o których powódka nie poinformowała pracodawcy.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż strona pozwana nie naruszyła normy art. 45 k.p., dokonane wypowiedzenie stosunku pracy powódki spełnia wymogi zarówno co do formy, jak i co do zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny.

Z tych wszystkich względów Sąd I instancji zgłoszone powództwo uznał za niezasadne i podlegające oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. nierozpoznanie przez Sąd istoty sprawy polegające na bezzasadnym uznaniu, że do stosunku pracy powoda nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela,
2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób nieszczęstronny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego,
3. naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 14, art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2, art. 23 ust. 1 pkt 5, art. 20 ust. 3, art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie,
4. naruszenie przepisu prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie,
5. naruszenie przepisu prawa materialnego - art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki A. D. (1) do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 2.232,00 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania powódki bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanej, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powódki według norm przepisanych oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego obejmujących opłatę stałą od apelacji oraz wynagrodzenie z tytułu zastępstwa procesowego powódki w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Strona powodowa

skonstruowała alternatywny wniosek, w którym wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do jej ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie i utrzymanie zaskarżonego wyroku w całości w mocy.

Pełnomocnik powódki popierał apelację, z tym że ostatecznie zmienił stanowisko w sprawie i wniósł w miejsce przywrócenia powódki do pracy o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 6.693,00 złotych za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że wbrew supozycji strony apelującej, do stosunku pracy powódki zatrudnionej u pozwanego nie miały zastosowania przepisy ustawy Karta Nauczyciela, a przepisy kodeksu pracy. Przepisy Karty Nauczyciela miały do powódki zastosowanie jedynie do dnia 31 sierpnia 2013r. tj. do czasu przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Z dniem 1 września 2013r. zaczęły bowiem obowiązywać powódkę nowe warunki pracy i płacy zaproponowane jej przez Stowarzyszenie (...) w R. pismem z dnia 15 maja 2013r. i przyjęte przez nią w dniu 24 maja 2013r. (k. 46 akt). Zgodnie z nowymi warunkami pracy i płacy do stosunku pracy powódki miały zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

Pozwany na mocy umowy z dnia 29 sierpnia 2013r. zawartej z Gminą M. przejęło bowiem z dniem 1 września 2013r. prowadzenie Szkoły Podstawowej w R. na podstawie art. 5 ust. 5g ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t. j. Dz. U. z 2004r., Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

Stosownie do treści art. 5 ust. 5g ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty jednostka samorządu terytorialnego, będąca organem prowadzącym szkołę liczącą nie więcej niż 70 uczniów, na podstawie uchwały organu stanowiącego tej jednostki oraz po uzyskaniu pozytywnej opinii organu sprawującego nadzór pedagogiczny, może przekazać, w drodze umowy, osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego, z wyjątkiem osoby, o której mowa w ust. 5ga, lub osobie fizycznej, prowadzenie takiej szkoły.

Jednostka samorządu terytorialnego jest obowiązana powiadomić, w terminie 6 miesięcy przed dniem przekazania szkoły lub placówki do prowadzenia osobie prawnej niebędącej jednostką samorządu terytorialnego lub osobie fizycznej, pracowników szkoły lub placówki oraz zakładową organizację związkową o terminie przekazania szkoły lub placówki, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach dla pracowników, a także nowych warunkach pracy i płacy (art. 5 ust 5l). Nauczyciel, w terminie 3 miesięcy od uzyskania informacji, o której mowa w art. 5 ust. 5l, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia do szkoły lub placówki publicznej przejmowanej do prowadzenia przez osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego lub osobę fizyczną (art. 5 ust 5m ustawy o systemie oświaty). Złożenie oświadczenia, o którym mowa w art. 5 ust. 5m, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191, z późn. zm.¹⁾), z dniem przekazania szkoły lub placówki, chyba że nauczyciel do dnia rozwiązania stosunku pracy wyrazi zgodę na przeniesienie do innej szkoły lub placówki prowadzonej przez daną jednostkę samorządu terytorialnego (art. 5 ust 5n ustawy).

Osoba prawna niebędąca jednostką samorządu terytorialnego lub osoba fizyczna, która przejęła szkołę lub placówkę, na podstawie umowy, o której mowa w ust. 5g, z dniem przejścia szkoły lub placówki jest obowiązana zaproponować nauczycielom na piśmie nowe warunki pracy i płacy oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego nauczyciele mają złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków (art. 5 ust 5o ustawy o systemie oświaty).

Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, o których mowa w ust. 50, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z upływem 3 miesięcy od dnia, do którego nauczyciel miał złożyć oświadczenie, o którym mowa w ust. 50 (art. 5 ust 5p ustawy o systemie oświaty). Do nauczyciela, który odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, stosuje się odpowiednio przepisy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 5 ust 5p ustawy o systemie oświaty). Natomiast do czasu przyjęcia nowych warunków pracy i płacy albo rozwiązania stosunku pracy z powodu odmowy ich przyjęcia, w zakresie praw i obowiązków nauczyciela stosuje się dotychczasowe przepisy (art. 5 ust 5r ustawy o systemie oświaty).

W przedmiotowej sprawie powódka została poinformowana o przejęciu Szkoły Podstawowej w R. od Gminy M. przez pozwanego pismem z dnia 15 maja 2013r. W piśmie tym powódce zaproponowano nowe warunki pracy i płacy na podstawie przepisów kodeksu pracy. Powódka te warunki przyjęła z dniem 24 maja 2013r. (k. 46 akt).

Do szkoły lub placówki przejętej zgodnie z art. 5 ust. 5g ustawy o systemie oświaty stosuje się – w myśl art. 5 ust 5i ustawy o systemie oświaty przepisy dotyczące szkół i placówek publicznych prowadzonych przez osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego lub osoby fizyczne, z wyjątkiem art. 58 ust. 3-5 ustawy.

Stosownie do treści art. 1 ust 2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela ustawie podlegają również, **w zakresie określonym ustawą** nauczyciele zatrudnieni w: publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego. Zakres zastosowania przepisów Karty Nauczyciela do nauczycieli zatrudnionych w publicznej szkole podstawowej prowadzonej przez osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego (taką osobą prawną jest T. (...)Oświatowa ((...)) w R.) określa art. 91b ust 2 Kart Nauczyciela.

Zgodnie z art. 91b ust. 2 Karty Nauczyciela do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2 lit. a Karty Nauczyciela, oraz szkołach i placówkach, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, w tym do nauczyciela zatrudnionego na stanowisku dyrektora, mają zastosowanie przepisy art. 6, art. 9-9i, art. 22 ust. 3 i 4, art. 26, art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 51, art. 70a ust. 3, 4 i 6, art. 75-86, art. 88 i art. 90 Karty Nauczyciela;

Wśród tych przepisów nie ma przepisu art. 20 i 27 Karty Nauczyciela dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Oznacza to, że do powódki jako nauczycielki zatrudnionej w publicznej szkole prowadzonej przez Stowarzyszenie (...) czyli w szkole wymienionej w art. 1 ust 2 pkt 2 KN nie stosuje się w zakresie rozwiązania stosunku pracy przepisów Karty Nauczyciela a kodeks pracy. Powódka wyraziła bowiem zgodę na przejście do nowego pracodawcy (...) i przyjęła nowe warunki pracy i płacy. Nie ma przy tym jakiegokolwiek znaczenia okoliczność, że powódka miała stopień awansu nauczyciela mianowanego. W niniejszej sprawie zaszyły bowiem okoliczności (przejęcie Szkoły Podstawowej przez osobę prawną niebędącą jednostką samorządu terytorialnego), w których przewidziane jest zawieranie z nauczycielem umowy o pracę.

W związku z powyższym chybiony jest zarzut apelacji naruszenia prawa materialnego tj. art. 14, art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2, art. 23 ust. 1 pkt 5, art. 20 ust. 3, art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karty Nauczyciela, gdyż w/w przepisy w ogóle nie miały w niniejszej sprawie zastosowania.

Sąd Okręgowy w pełni podziela także jako prawidłową ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, uznając podnoszony przez stronę powodową zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów za bezpodstawny. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego jest domeną Sądu orzekającego. Podważenie tej oceny może mieć miejsce tylko w okolicznościach wyjątkowych, a mianowicie wówczas jeżeli pozostaje ona w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania, bądź też przeczy regułom doświadczenia życiowego. Żadna z tych okoliczności nie ma miejsca w będącej przedmiotem osądu sprawie. Sąd I instancji nie przekroczył reguł swobodnej oceny dowodów, do której jest uprawniony w myśl art. 233 k.p.c. Z anonimowych ankiet sporządzonych przez rodziców uczniów wynika, że pięciu rodziców źle oceniło pracę powódki jako nauczyciela. Zważywszy, że w pozwanej szkole są nieliczne klasy np. klasa prowadzona przez powódkę liczyła 8 osób, dyrekcja pozwanej szkoły nie mogła tego faktu zignorować.

Tym bardziej, że rodzice, którzy mieli dzieci w klasie O, sprzeciwiali się aby powódka w kolejnym roku szkolnym objęła wychowawstwo w klasie I i uczyła ich dzieci (G. J., E. B., K. B.). Wynikało to z faktu, że wbrew twierdzeniom powódki, rodzice ci znali pracę powódki, gdyż kilka razy w tygodniu miała ona dyżur w przedszkolu, gdzie miała kontakt z ich dziećmi. Dzieci bały się powódki, bo była rygorystyczna, zwracała się do nich po nazwisku. Nie chciały zostawać w przedszkolu, gdy dyżur miała powódka. Przyjęta przez powódkę linia obrony jakoby ankiety sporządzone zostały na potrzeby sprawy nie potwierdziła się. Rodzice dzieci (G. J., E. B., K. B.) potwierdzili zarzuty kierowane przeciwko powódce w ankietach zeznając przed Sądem. Źłe pracę powódki oceniło także dwoje rodziców uczniów klasy III, gdzie powódka miała wychowawstwo (A. P. i M. B. (2)). Świadcowie potwierdzili oschły stosunek powódki do uczniów, zwracanie się do nich po nazwisku. Fakt zwracania się do dzieci po nazwisku przez powódkę zaobserwował też naocznie S. C.. Powódka zdaniem rodziców uczniów nie wykazywała żadnego zaangażowania w pracę, chciała jak najszybciej skończyć lekcje i wrócić do domu. To, że część rodziców (6 osób) byłych wychowanków powódki dobrze oceniło jej pracę, nie zmienia faktu, że 5 innych osób tą pracę oceniło źle. Powódka nie zaprzeczyła, aby zwracała się do uczniów po nazwisku. Fakt ten w apelacji przyznał pełnomocnik powódki, tłumacząc że wymagało tego zachowanie dyscypliny w klasie. Zważywszy, że powódka była nauczycielem nauczania początkowego, zwracanie się do tak małych dzieci po nazwisku jest co najmniej dziwnym sposobem nauki ich dyscypliny. Pełnomocnik powódki przyznał także w apelacji, że powódka opuściła festyn rodzinny na długo przed jego zakończeniem, tłumacząc, że był to wyraz sprzeciwu powódki wobec tego, że na festynie były napoje alkoholowe. Zarzuty te w toku postępowania nie zostały udowodnione, co czyni je gołosłownymi. Jednocześnie z przyznanego faktu opuszczania przez powódkę organizowanych przez szkołę imprez wynika, że mało angażowała się w życie szkoły. Tak samo było z zabawą andrzejkową, którą powódka opuściła na krótko po jej rozpoczęciu, a następnie to sobie przypisała zorganizowanie tej imprezy, jak zeznała E. B.. Z kolei K. B. była naocznym świadkiem tego jak powódka potraktowała swojego ucznia na akademii szkolnej, gdy zaciął się przy recytacji wiersza. Powódka nie tylko nie pomogła zestresowanemu uczniowi z klasy III, ale go wyszydziła.

Przedstawione w toku postępowania dowody w pełni dawały podstawę do uznania przez Sąd I instancji, że przesłanki, które legły u podstaw rozwiązania z powódką stosunku pracy w postaci braku zaangażowania powódki w pracy, braku kreatywności, niewłaściwego podejścia do dzieci oraz negatywna opinii rodziców, były prawdziwe i konkretne i co za tym idzie czyniły wypowiedzenie umowy o pracę uzasadnionym. Jedyną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu, która okazała się nie być prawdziwą, była niechęć do doksztalcenia. W toku postępowania ustalono bowiem, że powódka zdobyła dodatkowe uprawnienia do nauki logopedii. Jak słusznie jednak podkreśla Sąd Rejonowy wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione, gdy choćby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn ma potwierdzenie w rzeczywistości i sama w sobie stanowi uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie powyższe zostało spełnione. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z rzeczywistych i konkretnych przyczyn, które uzasadniały w myśl art. 30 § 4 k.p. rozwiązanie umowy o pracę. Tym samym brak było podstaw do przywrócenia powódki do pracy, jak również zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p.. Wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa i było uzasadnione.

Także w zakresie terminu rozwiązania stosunku pracy do powódki nie miały zastosowania przepisy Karty Nauczyciela jako nie wymienione w art. 91b ustęp2 Karty Nauczyciela, a przepisy kodeksu pracy. Jedyną wadliwością wypowiedzenia powódce stosunku pracy było zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę, że powódka otrzymała wypowiedzenie w sierpniu 2014r., rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z upływem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30 listopada 2014r., a nie z dniem 31 października 2014r., jak wskazał pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Wówczas jednak stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia. Nie służą mu natomiast roszczenia przewidziane w art. 45§ 1 k.p. (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009r. III PK 20/09)

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. biorąc pod uwagę charakter sprawy.