

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa Z. S. (1)

przeciwko (...) w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda Z. S. (1) na rzecz pozwanego (...) w W. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 czerwca 2020 roku (data nadania w UP) Z. S. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 25 maja 2020 roku, względnie o przywrócenie go do pracy w przypadku upływu okresu wypowiedzenia. Jako pozwanego wskazał (...) w W.. W uzasadnianiu argumentował, że przyczyna w wypowiedzeniu była sformułowana w sposób ogólny, lakoniczny i niekonkretny.

(pozew – k. 1-3)

W odpowiedzi – pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnianiu argumentował, że powód zdawał sobie sprawę ze swoich naruszeń, a nadto na spotkaniu na którym wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę przedstawiciel pracodawcy wyjaśnił powodowi na czym polegały przyczyny wypowiedzenia. Ponadto powód nagminnie spóźniał się na zajęcia, pozostawiając uczniów bez opieki, wygłaszał wobec uczniów pogardliwe stwierdzenia. Wystawiał oceny średnioroczne lub końcowo roczne z naruszeniem ustalonego wewnętrznego trybu co uniemożliwiało innym nauczycielom wystawienie swoich ocen. Dodatkowo w czasie pracy załatwiał swoje prywatne sprawy rozmawiając przez telefon.

(odpowiedź na pozew – k. 22-24v)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 1 września 2010 roku. Następnie na czas nieokreślony od 1 września 2012 roku na ¼ etatu na stanowisku nauczyciela muzyki, a od 1 września 2018 roku w wymiarze 1/3 etatu. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.758,34 zł.

Do obowiązków powoda należało m.in. realizowanie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, wspieranie każdego ucznia w rozwoju. Powód powinien zgodnie z umową o pracę odznaczać się odpowiednią postawą moralną zgodną z zasadami pozwanego .

(bezsporne, a nadto: umowa o pracę – k. 4-6; porozumienie – k. 78; karta stanowiska – k. 9-10; zaświadczenie – k. 57)

Powód jako nauczyciel muzyki, odnosił się do uczniów w sposób pretensjonalny, często niegrzeczny i wulgarny. Uczniowie o tych zdarzeniach mówili rodzicom, którzy żądali od pozwanego wyjaśnień, a następnie przeprosin.

Uczniowie nie lubili uczęszczać na zajęcia muzyki prowadzone przez powoda gdyż odnosił się do nich niegrzecznie np: mówił „zamknij gębę” lub czynił zarzuty odnośnie wychowania ucznia przez jego rodziców.

(dowód: pisma – k. 30-31; notatka – k. 32; zeznania świadka M. L. – k. 104v; zeznania świadka A. W. – k. 104v-105; zeznania świadka G. C. – k. 124v-125v)

Powód miał opóźnienia w wypełnianiu kart samooceny, a także wystawianiu ocen śródrocznych i końcowo rocznych. Komplikowało to wystawienie innych ocen i zamknięcie roku / semestru przez szkołę.

(dowód: mail – k. 40; zeznania świadka A. W. – k. 104v-105; zeznania świadka G. C. – k. 124v-125v; zeznania świadka M. P. – k. 125v)

Powód wielokrotnie spóźniał się kilka minut na zajęcia, które miał rozpoczynać o godzinie 8.00. O potencjalnym spóźnieniu nie informował dyrekcji, by ta mogła zapewnić zastępstwo w opiece nad uczniami. Podczas nieobecności powoda na zajęciach dzieci biegały same po korytarzu, hałasowały i przeszkadzały innym nauczycielom w lekcjach.

W sprawie spóźnień dyrekcja rozmawiała kilkukrotnie z powodem. Mimo to sytuacje się powtarzały i powód nie zmienił swojego zachowanie. Skutkowało to ukaraniem powoda karą upomnienia.

(dowód: zdjęcia ekranu – k. 41-43; upomnienie – k. 44, mail – k. 48; zeznania świadka P. D. (1) – k. 103v-104; zeznania świadka M. L. – k. 104v; zeznania świadka A. W. – k. 104v-105; zeznania świadka G. C. – k. 124v-125v; zeznania świadka M. P. – k. 125v; zeznania pozwanego R. K. – k. 130v; zeznania pozwanego D. J. – k. 130-131v)

W dniu 25 maja 2020 roku powód spotkał się z dyrektorem szkoły – D. J. oraz wicedyrektorem ds. dydaktycznych P. D. (1). Na tym spotkaniu zakomunikowano powodowi, że pozwany chce rozwiązać z nim umowę o pracę, proponując jednocześnie powodowi tryb rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron lub wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę. Powód stwierdził, że nie zgadza się na porozumienie stron, wobec czego dyrektor zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. Po wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dyrektor poinformował powoda że przyczynami wypowiedzenia był brak punktualności powoda, pozostawianie dzieci bez opieki i braku przekazania informacji dyrekcji o spóźnieniach co uniemożliwiało wcześniejsze zorganizowanie zastępstwa. Wskazywano także na brak dobrej współpracy w zespole, niedotrzymywanie terminów wystawiania ocen, generowanie sytuacji konfliktowych z rodzicami, uczniami i nauczycielami. Przyczyny te przedstawiono w sposób ustny, ale powód z nimi się nie zgodził i nie chciał rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z dnia 25 maja 2020 roku (odebrany przez powoda 25 maja 2020 roku) pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2020 roku. W uzasadnieniu wskazując na brak dostosowania sposobu pracy nauczyciela do wymagań pracodawcy.

(wypowiedzenie – k. 13; notatka – k. 29; zeznania świadka P. D. (1) – k. 103v-104; zeznania pozwanego D. J. – k. 130-131v)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów z akt sprawy których autentyczność nie była kwestionowana przez żadaną ze stron. Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków G. C., P. D. (1), M. L., M. P., A. W. oraz zeznaniom osób zeznających za pozwanego pracodawcę – D. J. oraz R. K.. W ocenie Sądu zeznania wszystkich wyżej wymienionych osób wzajemnie się uzupełniały i nie wykluczały w żadnym zakresie. Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda Z. S. (1) jako strony, albowiem powód prawidłowo zawiadomiony nie stawiał się na termin rozprawy wyznaczonej na 14 lutego 2023 roku. Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie z niżej wskazanych przyczyn.

Materialnoprawną podstawą roszczenia powoda jest art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód podnosił, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest ogólna, nie zawiera konkretów dotyczących tego jakie zachowania stanowiły podstawę do podjęcia decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Pozwany natomiast wskazał, że przyczyną był brak dostosowania sposobu pracy nauczyciela do wymagań pracodawcy.

W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje umowę o pracę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ono niedostatecznie konkretne, a przez to niezrozumiałe dla pracownika i nieweryfikowalne. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona. Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. np. wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca

2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia).

W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę została w sposób dostateczny skonkretyzowana na spotkaniu w dniu 25 maja 2020 roku na którym wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Z ustaleń Sądu wynika, że dyrektor pozwanego przedstawił jaka jest przyczyna, a mianowicie, że powód naruszał organizację pracy – spóźniał się na lekcje, nie informował o tym, że nie pojawi się punktualnie i że istnieje konieczność zorganizowania zastępstwa, braku dobrej współpracy w zespole, niedotrzymywanie terminów wystawiania ocen, wchodzenie w sytuacje konfliktowe z rodzicami, uczniami i nauczycielami. Wobec tego przyjęć należy, że powód został zapoznany z tym jakie jego zachowania stanowią podstawę do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca na spotkaniu na którym wręczono powodowi wypowiedzenie w sposób pełny i jasny dla powoda skonkretyzował jakie zachowania i działania powoda jako nauczyciela muzyki i pracownika stanowią przyczyny wypowiedzenia.

W tym miejscu należy przejść do oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia i tego czy się potwierdziły.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 715/00). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Ciężar dowodu wykazania przyczyny spoczywa na pracodawcy. Temu ciężarowi w ocenie sądu strona pozwana sprostała i wykazała zasadność złożonego wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie przyczyny.

Wyjaśnienia przy tym wymaga, iż Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów o pracę, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

W toku niniejszej sprawy Sąd ustalił, że powód spóźniał się na lekcje z uczniami i nie informował o tym pracodawcy. Uniemożliwiało to wyznaczenie zastępstwa za powoda, a dzieci pozostawały bez opieki i nadzoru. W tym czasie biegały po korytarzu i hałasowały, przeszkadzały innym nauczycielom w prowadzeniu lekcji. Pomimo zwracania uwagi powód nadal nie zmienił swojego zachowania mimo, że miał obowiązek stawiać się do pracy na godzinę 8.00.

Potwierdziło się w toku postępowania dowodowego również to, że powód był osobą odnoszącą się do uczniów w zły sposób, często wulgarny. Skutkowało to tym, że rodzice pisali na powoda skargi do dyrekcji, ponieważ o jego zachowaniu informowały ich dzieci. Na lekcje muzyki które powód prowadził, uczniowie chodzili z niechęcią, nie lubili tych zajęć, ponieważ powód odnosił się do nich w sposób niewłaściwy co było sprzeczne z celami szkoły. Powód miał godnie reprezentować szkołę we właściwy sposób (również pod względem swojego zachowania) prowadzić działania dydaktyczne.

Powód nie wystawiał w terminie – ocen semestralnych i końcowo-rocznych, co uniemożliwiało ich ewentualne poprawianie przez uczniów oraz uniemożliwiało placówce dydaktycznej zamknięcie semestru.

Reasumując wszystkie przyczyny wskazywane w wypowiedzeniu były dostatecznie skonkretyzowane na spotkaniu 25 maja 2020 roku i potwierdziły się w toku postępowania dowodowego. Wypowiedzenie umowy o pracę które pracodawca złożył powodowi było uzasadnione, a samo powództwo podlegało oddaleniu, bowiem powód swoim zachowaniem naruszał swoje obowiązki pracownicze, wynikające z umowy o pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

ZARZĄDZENIE

(...)