

UZASADNIENIE

Powód P. T. pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w S. (aktualnie: Szkoła Podstawowa Nr (...) w S.) domagał się uznania bezskuteczności oświadczenia pracodawcy z dnia 20 maja 2015 roku w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 1 września 2008 roku dokonanego w zakresie stanowiska i wynagrodzenia powoda z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W razie upływu okresu wypowiedzenia powód domagał się przywrócenia dotychczasowych warunków umowy o pracę i wyrównania wynagrodzenia oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Powód zarzucił otrzymanemu od pracodawcy wypowiedzeniu zmieniającemu nieprawdziwość i pozorność przyczyn. Po pierwsze powód wskazywał na widoczne zmniejszenie ilości przyznanych mu godzin dydaktycznych na naukę języka angielskiego oraz na dysproporcję ilościową między godzinami przeznaczonymi przez dyrektora placówki na naukę języka angielskiego i godzinami przeznaczonymi na język niemiecki, bez uwzględnienia petycji rodziców uczniów dotyczących zwiększenia ilości godzin nauczania języka angielskiego. Podkreślił, że pomimo zmniejszenia ilości godzin przyznanych w ramach stanowiska nauczyciela angielskiego, nie zwiększono mu wymiaru zatrudnienia w ramach stanowiska wychowawcy świetlicy, co pozwoliłoby powodowi utrzymać uśrednione pensum na dotychczasowym poziomie. Zakwestionował przy tym sposób wyliczenia pensum. Powód odniósł się do postawy dyrektora placówki względem jego osoby jak i wynikających z niej nieprzyjaznych warunków pracy przejawiających się w jawnej krytyce poczynań powoda jako nauczyciela oraz braku życzliwości, zrozumienia i wsparcia dla podejmowanych przez powoda działań wychowawczych. Zdaniem powoda konsekwencją takiego działania dyrektora było aroganckie i ordynarne zachowanie uczniów placówki w stosunku do powoda. Powód zwrócił również uwagę na niechęć i negatywną postawę w stosunku do jego osoby pozostałych pracowników pozwanej. Wreszcie powód, jako nieprawdziwą określił przesłankę wypowiedzenia dotyczącą dużej konfliktowości w relacjach z dziećmi, młodzieżą i ich rodzicami skutkującą ograniczeniem zatrudnienia do prowadzenia zajęć z najmłodszymi wychowankami klas 1-3. Wskazał, że sytuacja taka nie miała miejsca, a swoje relacje z uczniami określił jako prawidłowe. Podkreślił, że każdą sytuację konfliktową rozwiązywał na bieżąco poprzez bezpośrednią interakcję z uczniami lub ich rodzicami określając przy tym wyraźnie swoje oczekiwania dydaktyczne i wychowawcze. Zdaniem powoda podpisane przez niego w dniu 21 maja 2015 r. wypowiedzenie warunków o pracę jest wysoce niesprawiedliwe, godzi w jego interesy pracownicze pozostając w sprzeczności z jego wykształceniem kierunkowym nauczyciela języka angielskiego.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkół Nr (...) w S. (obecnie Szkoła Podstawowa Nr (...) w S.) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że przyczyną wypowiedzenia była konieczność zmiany organizacji pracy wynikająca z niemożności przydzielania powodowi godzin w ramach dotychczas zajmowanego stanowiska nauczyciela języka angielskiego dla klas II i III etapu edukacyjnego przy jednoczesnym ograniczeniu wymiaru zatrudnienia powoda do zajęć z najmłodszymi uczniami spowodowana wysokim poziomem skonfliktowania powoda z uczniami i rodzicami starszych klas szkoły podstawowej i gimnazjum. Podkreślił, że problem konfliktowości powoda stanowił przedmiot szeregu bezskutecznych rozmów przeprowadzanych z powodem przez przełożonych, współpracowników i rodziców uczniów oraz uniemożliwiał realizację obowiązków i zadań związanych z funkcjonowaniem placówki oświatowej. Pozwany wskazał, że powód wielokrotnie nie dopełniał swoich obowiązków pracowniczych, w tym obowiązków wychowawcy klasy, które starał się delegować na pozostałych współpracowników. Odnosząc się do zarzutu zmniejszenia ilości godzin nauczania języka angielskiego pozwany wskazał, że z uwagi na istniejący konflikt możliwym było przydzielenie powodowi godzin językowych tylko w klasach I etapu edukacyjnego. Z przyczyn programowych nie było możliwym zwiększenie ilości godzin przeznaczonych na naukę języka angielskiego w odniesieniu do klas I etapu edukacyjnego. Podkreślił przy tym, że powód otrzymał wszystkie godziny lekcyjne dostępne i przewidziane w roku szkolnym 2015/2016. Zaznaczył, że język angielski u pozwanego w ramach szkoły podstawowej nauczany jest jako język dodatkowy. Językiem wiodącym z uwagi na tradycję placówki jest język niemiecki. Odnosząc się do zarzutu niezwiększenia powodowi godzin pracy w ramach wychowawstwa na świetlicy, pozwany wskazał, że nie przyznał mu większej liczby zajęć z powodu braku rękopisami zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom pozostającym pod opieką powoda. Powołał się w tym miejscu na fakt

nierespektowania przez powoda zasad i reguł ustalonych między pracownikami świetlicy, konflikt z tamtejszą kadrą pedagogiczną oraz kierowanie w jej stronę agresji słownej w obecności dzieci i zachowanie powoda budzące niepokój wśród podopiecznych. Pozwany zaprzeczył przy tym, jakoby decyzja o uszczupleniu wymiaru etatu miała podłoże osobistej niechęci do powoda czy też pełniła rolę sankcji za dochodzenie przez powoda swoich praw. Jako konkretną i rzeczywistą przesłankę wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę pozwany wskazał konfliktowe zachowanie powoda i generowanie sporów międzyludzkich oraz daleko idące negatywne skutki postępowania powoda dla funkcjonowania placówki oświatowej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

P. T. był zatrudniony w Zespole Szkół Nr (...) w S. (obecnie: Szkoła Podstawowa Nr (...) w S.), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w niepełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2008 r.

Niesporne , a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, zeznania powoda k.411-412, 447-448.

W dniu 25 maja 2013 r. dyrektor Zespołu Szkół Nr (...) w S. wypowiedział P. T. umowę o pracę jako przyczynę wypowiedzenia wskazując zmniejszenie się liczby oddziałów i godzin edukacyjno-wychowawczych w roku szkolnym 2013/2014.

Na podstawie wyroku Sądu Rejonowego S. w S., IX W.z dnia 3 lipca 2014 r. wydanego w sprawie o sygnaturze akt (...) P. T. został przywrócony do pracy w Zespole Szkół Nr (...) na poprzednich warunkach zatrudnienia wskutek uznania przez Sąd wypowiedzenia umowy za niezgodne z prawem.

Niesporne , a nadto: akta sprawy (...): wyrok Sądu Rejonowego S. w S. IX W.spółecznych z dnia 3 lipca 2014 r. k.93, dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, wypowiedzenie w cz. C akt osobowych powoda, zeznania powoda k.411-412, 447-448.

W dniu 1 września 2014 r. pracodawca udzielił P. T. instruktażu ogólnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W dniu 2 września 2014 r. zaświadczeniem lekarskim orzeczono, że P. T. jest zdolny do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela. W dniu 4 września 2014 r. P. T. pokwitował odbiór pisma datowanego na dzień 1 września 2014 r. ustalającego warunki zatrudnienia w związku z przywróceniem do pracy wskazującego, że jest zatrudniony, jako nauczyciel w wymiarze 12/18 etatu oraz określającego wysokość wynagrodzenia od dnia 1 września 2014 r. na kwotę 1.764,67 zł z dodatkami za wysługę lat i wychowawstwo. P. T. miał pełnić funkcję nauczyciela języka angielskiego i wychowawcy klasy VIb.

Niesporne , a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, w tym angaż, karty szkoleń, zakres czynności.

W czasie trwania zatrudnienia na P. T. wpływały ustne i pisemne skargi kierowane ze strony uczniów, rodziców oraz współpracowników powoda dotyczące niewłaściwego sposobu prowadzenia lekcji, zachowania wobec uczniów i utrudnionych relacji interpersonalnych. Skargi na powoda składane były w większości w formie ustnej w sekretariacie dyrektora placówki.

Pierwsze skargi dotyczące niewłaściwego sposobu nauczania i prowadzenia zajęć oraz weryfikacji zdobytej przez uczniów wiedzy przez P. T. zaczęły pojawiać się w 2011 r. Powód był wówczas nauczycielem języka angielskiego w klasach szkoły podstawowej jak i gimnazjum. Rodzice uczniów w skargach i wnioskach kierowanych do dyrektora Zespołu Szkół Nr (...), W. Ż. zwracali się z prośbami o zmianę prowadzącego przedmiot z P. T. na innego nauczyciela. Skargi rodziców uczniów dotyczyły również niewłaściwego zachowania powoda polegającego na naruszaniu godności i obrażaniu uczniów. Zwracali w nich uwagę na nieprawidłowe warunki panujące w trakcie zajęć polegające na braku zapewnienia uczniom należytego bezpieczeństwa w trakcie trwania lekcji, obojętną postawę powoda względem

panującego w klasie nieporządku podczas trwania zajęć, problemy z utrzymaniem dyscypliny czy wydawanie uczniom sprzecznych poleceń, niedostosowanie podręcznika do poziomu językowego uczniów.

Rodzice podejmowali próby rozwiązania problemów i porozumienia się z P. T. w kwestii powstałego konfliktu na linii nauczyciel-uczniowie bez widocznych rezultatów podjętych działań ze strony powoda. P. T. nie zgadzał się na sugerowane przez rodziców propozycje usprawnienia warunków przeprowadzanych lekcji. Petycje rodziców w przedmiocie zmiany nauczyciela języka angielskiego z P. T. na innego nauczyciela pojawiały się wielokrotnie w późniejszych latach pracy powoda.

Na lekcjach prowadzonych przez P. T. panował chaos, hałas i ogólna dezorganizacja. Powód w stosunku do uczniów był niesprawiedliwy, nieodpowiedzialny, niekonsekwentny i niezaradny. Atmosfera panująca na lekcjach angielskiego prowadzonych przez P. T. była nieprzyjemna, a uczniowie nie czynili postępów w nauce. Powód podchodził lekceważąco do warunków edukacji uczniów, był bierny wobec sugestii rodziców i nie podejmował działań w celu poprawienia sytuacji.

W 2014 r., po przywróceniu P. T. do pracy, zachowanie powoda w stosunku do uczniów, rodziców, przełożonych i współpracowników jak i jego konfliktowe nastawienie uległo pogorszeniu. Największe problemy stwarzało P. T. prowadzenie zajęć ze starszymi uczniami klas gimnazjalnych.

Mimo wielu uwag, czynionych przez uczniów i ich rodziców, powód podchodził do kwestii swojego postępowania i pracy w sposób bezkrytyczny. Przy każdej próbie udzielenia porady w celu załagodzenia sporów z uczniami i znalezienia kompromisu unosił się twierdząc przy tym, że jest nauczycielem mianowanym i nikt nie ma prawa go pouczać.

W trakcie prowadzonych lekcji P. T. poruszał tematy polityczne i religijne, a także związane ze swoim życiem prywatnym, mimo prośb uczniów o zaprzestanie takiego postępowania. W rozmowach ze współpracownikami takiemu zachowaniu zaprzeczał. Chwalił się uczniom, że został przywrócony do pracy wyrokiem Sądu Rzeczypospolitej Polskiej i twierdził, że teraz już nikt niczego nie będzie mógł mu zrobić.

W trakcie lekcji obrażał na forum klasy znajdujących się w niej uczniów i czynił obelżywe przytyki w kierunku ich rodziców nazywając ich „debilami”. W sposób lekceważący podchodził do spoczywających na nim obowiązków pracowniczych. Nie reagował skutecznie na łobuzerskie zachowania uczniów, tj. wtargnięcie do pomieszczenia przez jednego z uczniów z atrapą pistoletu, czy palenie przez uczniów e-papierosów w czasie lekcji. W trakcie prowadzonych zajęć powód wystawiał uczniom oceny na podstawie ich zachowania, a nie na podstawie posiadanej wiedzy. Bezpodstawnie również wystawiał negatywne oceny uczniom, którzy składali na niego skargi. P. T. w trakcie zajęć szydził i wyśmiewał brak umiejętności językowych uczniów, czynił niestosowne uwagi o inteligencji rodziców uczniów oraz nie potrafił udzielić uczniom informacji dotyczących wymagań programowych czy przekazać uczniom wiedzy na adekwatnym poziomie dydaktycznym.

P. T. nie mógł poradzić sobie z uczniami w trakcie prowadzenia zajęć i w konsekwencji nagminnie wzywał na nie m.in. pedagoga szkolnego, wicedyrektora czy dyrektora placówki. Zajęcia w obecności tych osób prowadzone były w sposób prawidłowy. Jednak w momencie, gdy w zajęciach nie uczestniczyły osoby trzecie powód dużą część zajęć spędzał na przesadzaniu uczniom. Nagminnie wpisywał uczniom uwagi do dziennika lekcji. Zdarzało się, że uwaga bądź ocena była wystawiona niewłaściwemu uczniowi. Powód prowadził lekcje w sposób chaotyczny. Czasem przed rozpoczęciem lekcji prowadzonych przez P. T. uczniowie z własnej inicjatywy udawali się do pedagoga szkolnego lub dyrekcji szkoły z prośbą o uczestnictwo w zajęciach.

Skargi na P. T. miały charakter zarówno ustny jak i pisemny. Rodzice obawiali się o bezpieczeństwo swoich dzieci i domagali się odsunięcia powoda od prowadzenia zajęć zarówno lekcji języka angielskiego jak i tych odbywających się w świetlicy. W związku z postępowaniem powoda rodzice w treści wnoszonych zarówno ustnie jak i pisemnie skarg domagali się odwołania go z funkcji nauczyciela języka angielskiego ich dzieci.

Dowód: pismo z dnia 23 stycznia 2011 r. k.67, pismo z dnia 22 listopada 2011 r. k.68, pismo z dnia 9 maja 2013 r. k. 79-80, pismo z dnia 4 listopada 2014 r. k.69, pismo z dnia 7 listopada 2014 r. k.70, pismo z dnia 9 grudnia 2014 r. k.71-71, pismo z dnia 10 grudnia 2014 r. k.73-77, pismo z dnia 19 grudnia 2014 r. k. 78, pismo z dnia 9 maja 2013 r. k. 79-80, pismo z dnia 5 stycznia 2015 r. k. 81, pismo (...) z dnia 12 stycznia 2015 r. k. 82, pismo z dnia 19 czerwca 2015 r. k. 83, pismo z dnia 19 czerwca 2015 r. k. 84, notatka służbowa z dnia 16 września 2014 r. k.86, notatka służbowa z dnia 16 września 2014 r. k.87, notatka rozmowy z dnia 24 listopada 2014 r. k.88, notatka rozmowy z dnia 7 listopada 2014 r. k.89, notatka służbowa z dnia 2 grudnia 2014 r. k.90, notatka służbowa z dnia 27 listopada 2014 r. k.91, zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448, zeznania pozwanego dyrektora: 412-414, 448, dzienniki lekcyjne klas IIb i VIb.

P. T. przejawiał agresywne zachowania wobec współpracowników. Jeszcze przed przywróceniem do pracy w kontaktach z wychowawczynią skonfliktowanej z nim klasy gimnazjalnej A. A. w sposób natarczywy starał się nawiązywać z nią dialog w kwestii niestosowanego zachowania jej wychowanków na prowadzonych przez niego lekcjach angielskiego. W trakcie rozmów wciąż wracał do tematu i poruszał te same kwestie mimo uprzedniego całkowitego ich przepracowania. Gdy spotykał się z odmową prowadzenia rozmów widocznie okazywał swoje niezadowolenie i komentował zachowanie koleżanki. Zarzucał jej brak zainteresowania istniejącą sytuacją i wskazując na bezczynność w dążeniu do poprawy jego stosunków z uczniami, co – mając na uwadze liczne spotkania i rozmowy prowadzone przez A. A. zarówno z uczniami jak i ich rodzicami oraz umożliwienie P. T. uczestnictwa w prowadzonych przez nią godzinach wychowawczych – mijalo się z prawdą. Swoim zachowaniem P. T. podważał kompetencje A. A. i sprawiał, że czuła się przez niego nękana. Powód był jedynym nauczycielem, który zgłaszał nagminnie problemy dotyczące niestosowanego zachowania się uczniów na lekcjach.

P. T. używał do mycia się umywalki znajdującej się w pokoju nauczycielskim, pomimo iż powszechnie znane było jej przeznaczenie do celów spożywczych. W odpowiedzi na prośbę I. S. dotyczącą zaprzestania korzystania z umywalki zareagował bardzo agresywnie, podniesionym głosem artykułując, że ma prawo do korzystania z umywalki w sposób dowolny.

Na początku roku szkolnego 2015/16 powód pojawił się w pomieszczeniu księgowości nie potrafiąc się wysłowić, a na pytanie pracownika księgowości M. O. (2) o sprecyzowanie swojego żądania zirytował się do tego stopnia, że krzycząc zrobił się czerwony i stojąc na palcach wyciągnął ręce w jej stronę. M. O. (2) obawiała się uderzenia ze strony powoda. Po tym zdarzeniu poprosiła powoda o prowadzenie z nią rozmów jedynie w obecności świadków.

Dowód: pismo z dnia 7 maja 2013 r. k.85, dokumentacja zawarta w aktach osobowych cz. B, zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, M. O. (2) k.204-205, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448 zeznania dyrektora pozwanego: 412-414, 448.

W okresie, gdy współpraca P. T. z uczniami gimnazjum była bardzo trudna dyrektor szkoły zwrócił się do pozostałych nauczycieli, aby wspomogli powoda i wdrożyli do pracy w świetlicy. Zmieniono plan zajęć i układ sal, aby zapewnić powodowi dogodne warunki pracy. Dyrektor placówki wielokrotnie prowadził bezskuteczne rozmowy z powodem. Powód nie reagował na sugestie dotyczące kontaktów i relacji z uczniami i ich rodzicami. Również rozmowy z pozostałymi nauczycielami nie przynosiły zamierzonych rezultatów. Powód ignorował wszelkie czynione wobec niego uwagi. Często ucinał rozmowy argumentując swoje postępowanie posiadaniem tytułu nauczyciela mianowanego. Podczas zebrania rady pedagogicznej powód podnosił głos na obecnych tam nauczycieli oraz na dyrektora.

Dowód: zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, M. O. (2) k.204-205, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448 zeznania dyrektora pozwanego: 412-414, 448.

W związku z ciągłymi skargami na działania P. T. oraz w celu poprawy warunków pracy powód i dyrektor pozwanej szkoły zawarli w dniu 28 stycznia 2015 r. porozumienie zmieniające umowę o pracę, zgodnie z którym w okresie od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. powoda miały obowiązywać następujące warunki wynikające z umowy o pracę:

- wymiar zatrudnienia 5/18 etatu na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w szkole podstawowej, 1/18 etatu na stanowisku nauczyciela wychowawcy oraz 9/26 etatu na stanowisku wychowawcy świetlicy, co stanowiło w pensum uśrednionym 15/22 etatu,
- wynagrodzenie zasadnicze wg tabeli MEN proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia,
- dodatek za wysługę lat,
- dodatek za wychowawstwo.

Pozostałe postanowienia umowy o pracę pozostały bez zmian.

Dokument porozumienia zmieniającego został podpisany przez P. T. i dyrektora pozwanego, W. Ż..

Niesporne , a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, w szczególności porozumienie zmieniające k. 96.

Powodem przeniesienia P. T. do pracy na nowym stanowisku były problemy w prowadzeniu zajęć i nieumiejętność radzenia sobie przez niego z młodzieżą gimnazjalną.

Problemy z pracą powoda w świetlicy tak na stopie pracowniczej jak i wychowawczej zaczęły się po kilku tygodniach od rozpoczęcia zajęć z najmłodszymi uczniami. Powód nie potrafił porozumieć się z pracownikami świetlicy. Nie respektował panujących tam zasad i reguł. Nie podporządkowywał się panującym tam ustaleniom dotyczącym m.in. podziału na dwie grupy wychowawcze w razie przebywania w świetlicy większej ilości uczniów. Stąd nie opuszczał świetlicy wraz z grupą podopiecznych w sytuacji, gdy nadchodził moment zamiany grup twierdząc, że jego te reguły nie dotyczą. Po zakończonych zajęciach P. T. pozostawiał pomieszczenie świetlicy w rozgardiaszu i bałaganie. Dzieci będące pod opieką powoda nie sprzątały po sobie zabawek na koniec zajęć mimo istniejącego obowiązku, gdyż powód nie był w stanie wyegzekwować takiego zachowania od podopiecznych. Na zadawane mu przez innych nauczycieli pytanie dotyczące pozostawienia pomieszczenia w takim stanie odpowiadał, że sprząatanie należy do sprzątaczk. Na zajęciach prowadzonych w świetlicy przez powoda doszło również do uszkodzenia ścian pomieszczenia przez jednego z podopiecznych.

Powód podczas lekcji na świetlicy potrafił nie zajmować się podopiecznymi skupiając się na spożyciu przygotowanego przez siebie posiłku. Bywało, że nie zgadzała się liczba dzieci w grupie, którą powód zdawał po zakończonych zajęciach w świetlicy nauczycielowi przejmującemu. Wówczas twierdził, że nie jest to jego problem, po czym opuszczał świetlicę.

Wychowawcą świetlicy była również A. K.. W sytuacji, gdy dochodziło do podziału uczniów pomiędzy wychowawców dzieci, które dowiadywały się, że będą uczestniczyły w zajęciach grupy prowadzonej przez P. T. usilnie prosiły drugiego wychowawcę o zmianę grupy.

Swoim zachowaniem powód zniechęcał do siebie dzieci przebywające na świetlicy. Zdarzało się, że najmłodsze dzieci nie chciały uczestniczyć w zajęciach prowadzonych przez powoda. Mówiły, że „Pan jest dziwny”. W momencie powzięcia wiedzy o obecności powoda na świetlicy płakały i odmawiały uczestnictwa w zajęciach. Okazywały jawną niechęć do powoda. Potrafiły ignorować obecność powoda na zajęciach w świetlicy i nie słuchały jego poleceń. P. T. często wydawał im sprzeczne polecenia. W razie nieposłuszeństwa uczniów powód czytał dzieciom regulamin świetlicy wywierał presję do respektowania postanowień w nim zawartych. Dzieci bały się powoda. Zdarzało się, że podczas zajęć z powodem uciekały i zamykały się w toalecie lub nie chciały wpuścić do sali powoda.

W trakcie zajęć na świetlicy powód zakazywał dzieciom wizyt w toalecie. Przygotowując dzieci do wyjścia na zewnątrz próbował ustawiać je w dwuszeręgu, gdy te były mu nieposłuszne podnosił głos, krzycząc starał się wyegzekwować wydawane polecenia. W chwilach bezradności przy ustawianiu dzieci korzystał z pomocy sprzątaczk B. K. zatrudnionej w placówce, której dzieci – w przeciwieństwie do powoda – słuchały.

Dowód: pismo z dnia 28 października 2015 r. k. 104, zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, M. O. (2) k.204-205, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448 zeznania dyrektora pozwanego: 412-414, 448.

W ramach porozumienia zmieniającego z 28 stycznia 2015 r. P. T. pozostawał wychowawcą klasy VIb Szkoły Podstawowej Nr (...) w S.. Rodzice uczniów tej klasy skarżyli się dyrekcji szkoły na problemy w związku z wykonywaniem przez powoda obowiązków wychowawcy klasy, niesprawiedliwego oceniania oraz podnoszenia głosu na uczniów. Zdaniem rodziców niemożliwym było porozumienie się z powodem nawet w najprostszych kwestiach dotyczących funkcjonowania klasy. Wszelkie podejmowane przez rodziców próby dialogu pozostawały bezskuteczne. Powód odrzucał wszelkie propozycje ze strony rodziców dotyczące uzdrowienia sytuacji panującej w klasie.

Z relacji rodziców wynikało, że powód dzwonił do nich oraz wysyłał wiadomości tekstowe w późnych godzinach wieczornych. Telefonował do członków rodzin uczniów po wcześniejszym wyszukaniu ich numerów telefonów w spisie telefonów oraz nachodził rodziców uczniów w miejscu ich zamieszkania.

P. T. na zebrania z rodzicami przychodził często nieprzygotowany. Nie przygotowywał kart z ocenami uczniów. W rozmowach z rodzicami traktował ich w sposób nadmiernie urzędowy. W trakcie trwania zebrań odrzucał bądź sprzeciwiał się wszelkim propozycjom rodziców dotyczącym poprawy relacji z uczniami. Pouczał rodziców w kwestiach związanych z wychowywaniem dzieci wskazując na ich nieudolność w tej sferze życia. Bezkrytycznie podchodził do sposobu i jakości wykonywanych przez siebie obowiązków nauczyciela, za powstanie wszelkich sporów i konfliktów obwiniał uczniów.

Dowód: zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, M. O. (2) k.204-205, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448 zeznania pozwanego: 412-414, 448

P. T. wielokrotnie delegował swoje obowiązki na innych nauczycieli. Powód potrafił skorzystać z jednodniowego zwolnienia lekarskiego, w trakcie którego za pomocą wiadomości e-mail przekazywał innym nauczycielom wytyczne dotyczące wykonywania zastępczo obowiązków powoda. Sytuacja ta powtarzała się wielokrotnie. Powód korzystał ze zwolnień lekarskich w dniach, na które zaplanowane miał zebranie z rodzicami lub godzinę wychowawczą. Wówczas cedował swoje obowiązki na innych nauczycieli. Przeprowadzał wywiadówki w formie rozmowy telefonicznej. Powód był osobą bardzo absorbującą. Na każdą uwagę poczynioną w jego kierunku reagował negatywnie. Zabraniał sobie pouczać, przy każdej okazji podkreślał, że jest nauczycielem mianowanym.

Dowód: zeznania świadków: I. S. k.198-201, W. T. k.201-203, B. S. k.203-204, M. O. (2) k.204-205, A. K. k.205-206, M. P. k.206-207, E. T. k.246-248, J. N. k.248-250, H. Ł. k.250-252, E. B. k.302-304, A. R. k. 304-305, D. K. k.366-367, B. G. k. 367-368, K. J. k. 369, M. O. (1) k.369, B. W. (1) k. 410-411, zeznania powoda k.411-412, 447-448 zeznania dyrektora pozwanego: 412-414, 448.

W dniu 30 kwietnia 2015 r. P. T. zrezygnował z pełnienia funkcji wychowawcy klasy VIb, na co dyrektor szkoły nie wyraził zgody wskazując na krótki okres pozostały do zakończenia roku szkolnego.

Niesporne , a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, w szczególności pisma powoda i dyrektora szkoły k. 100.

Począwszy od roku szkolnego 2015/2016 w Zespole Szkół Nr (...) w S. miała się zmniejszyć ilość oddziałów w gimnazjum o jedną pierwszą klasę, co oznaczało zredukowanie liczby lekcji angielskiego o dwie.

Oprócz P. T. nauczycielem języka angielskiego był również B. F. prowadzący 13 godzin lekcyjnych.

Niesporne, a nadto: arkusze organizacyjne k. 103.

W dniu 21 maja 2015 r. P. T. otrzymał od pracodawcy Zespołu Szkół Nr (...) w S. reprezentowanego przez dyrektora W. Ż. wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, które upłynęło 31 sierpnia 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była konieczność organizacji pracy w roku szkolnym 2015/16, przy czym z uwagi na dużą konfliktowość relacji P. T. z dziećmi, młodzieżą i ich rodzicami zatrudnienie P. T. miało zostać ograniczone do prowadzenia zajęć z najmłodszymi dziećmi.

Nauczycielowi zaproponowano:

- zatrudnienie w wymiarze 3/18 etatu jako nauczyciel języka angielskiego w klasach 2-3 szkoły podstawowej oraz 9/26 etatu jako wychowawca świetlicy stanowiącymi pensum uśrednione 12/23, tj. 0.522 etatu,

- wynagrodzenie zasadnicze wg tabeli MEN proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia,

- dodatek za wysługę lat.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Brak oświadczenia powoda o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę do dnia 15 lipca 2015 r. był równoznaczny w wyrażeniu zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

Niesporne, a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda.

W dniu 8 grudnia 2015 r. dyrektor Zespołu Szkół Nr (...) w S., W. Ż. poinformował P. T. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z powodu niezdolności do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela języka angielskiego i wychowawcy świetlicy z dniem 31 grudnia 2015 r. W związku z odwołaniem się P. T. od orzeczenia lekarskiego i wydaniem ostatecznego orzeczenia o niezdolności do pracy w dniu 20 stycznia 2016 r. umowa o pracę łącząca P. T. z Zespołem Szkół Nr (...) w S. uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2016 r., o czym nauczyciela poinformował dyrektor szkoły pismem z dnia 28 stycznia 2016 r.

Niesporne, a nadto: dokumentacja zawarta w cz. B akt osobowych powoda, w szczególności pisma dyrektora szkoły k. 113 i 121, orzeczenia lekarskie k. 112 i 118.

P. T. odwołał się od rozwiązania do sądu pracy, gdzie po przeprowadzeniu dowodu z opinii biegłego w dniu 6 grudnia 2018 r. reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników strony P. T. i Szkoła Podstawowa Nr (...) w S. zawarły ugodę sądową polegającą na zapłacie powodowi przez pozwaną odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 4.848,36 zł oraz kwoty 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W rezultacie postępowanie umorzono.

Niesporne, a nadto: akta sprawy (...)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód opierał swoje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na treści art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 Kodeksu pracy (dalej „k.p.”). Przepisy te znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (Dz.U.2018.967 j.t.), w myśl którego w zakresie

spraw wynikających ze stosunku pracy nauczycieli, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (ust.1), a spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy (ust. 2). Karta Nauczyciela nie reguluje kompleksowo kwestii wypowiedzeń zmieniających dotyczących nauczycieli zatrudnionych w ramach umów o pracę niezależnie od stopnia ich awansu zawodowego. Zawiera jedynie uregulowania związane z modyfikacją stosunków pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Stąd też do wypowiedzenia zmieniającego dokonanego wobec powoda, jako zatrudnionego w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, należało stosować przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 45 § 1 k.p. 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. Jednocześnie przepis art. 42 § 1 k.p. stanowi, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umów warunków pracy i płacy.

Nie było kwestią sporną, że dotychczas łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 stycznia 2016 r. Powód zaakceptował ten fakt zawierając z pracodawcą ugodę sądową w postępowaniu (...), w ramach której zgodził się na zapłatę przez Szkołę Podstawową Nr (...) w S. na jego rzecz odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę i zrezygnował tym samym z roszczenia o przywrócenie do pracy. O ile rezygnacja ta nie jest tożsama ze zrzeczeniem się roszczenia w postępowaniu niniejszym, o tyle jednak wydaje się, że w sytuacji definitywnego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, przywrócenie powoda do pracy na poprzednich nie jest możliwe, co też Sąd miał na uwadze rozpoznając niniejszą sprawę. Sąd zwrócił uwagę na dwoistość postawy procesowej powoda, który w jednym postępowaniu zaakceptował fakt rozwiązania z nim umowy o pracę za odszkodowaniem, w niniejszym zaś domaga się przez Sąd restytucji uprzedniego stosunku pracy na zasadach obowiązujących strony do 31 sierpnia 2015 r. Sąd uznał w tej sytuacji, że zastosowanie winien znaleźć przepis art. 45 § 2 k.p. wskazujący, że sąd może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Tym samym Sąd rozpoznawał sprawę pod kątem istnienia prawa powoda do odszkodowania w przypadku stwierdzenia wadliwości wypowiedzenia zmieniającego z 21 maja 2015 r.

Zasadności żądania pozwu powód upatrywał w niezgodności z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zaś rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się do ustalenia, czy przyczyna wypowiedzenia warunków była prawdziwa.

Dokonując wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę powoda pracodawca wskazywał na konieczność organizacji pracy w roku szkolnym 2015/2016, w szczególności niemożność przydzielenia powodowi godzin edukacyjnych języka angielskiego w klasach II i III etapu edukacyjnego, tj. w klasach 4-6 i gimnazjum, z uwagi na konfliktowość powoda w relacji z uczniami tych klas i ich rodzicami.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów wymienione szczegółowo w pierwszej części uzasadnienia, których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron i które nie wzbudziły również wątpliwości Sądu, a także na podstawie w większości zgodnych – w niezbędnym do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie – zeznań świadków oraz przesłuchanych w charakterze stron P. T. oraz reprezentującego Szkołę Podstawową Nr (...) w S. dyrektora W. Ż..

Pośród dokumentów istotną część, poza dokumentacją pracowniczą, stanowią skargi rodziców uczniów na powoda, notatki dotyczące postawy powoda w poszczególnych sytuacjach świadczące o jego konfrontacyjnej, konfliktogennej czy wręcz agresywnej postawie wobec innych osób oraz dokumentujące konkretne stale występujące negatywne zachowania powoda wobec uczniów starszych klas i ich rodziców.

Przeciwwagi dowodowej nie stanowią dla tych dokumentów obszerne pisma kierowane przez powoda do dyrektora pozwanej szkoły oraz innych egzekucji sprowadzające się do zaprzeczenia stawianym mu zarzutom, próby nakłonienia do przyznania mu racji oraz stawiania się w pozycji osoby pokrzywdzonej.

Z załączonych do akt sprawy dzienników lekcyjnych klas II b i VIb z roku szkolnego 2015/2016 wynika, że powód wykazywał mniejszą aktywność w ocenieniu uczniów w stosunku do innych nauczycieli. Jego pracę w tym zakresie cechowała nieregularność i brak nieuporządkowania, co świadczyć może o brakach w realizacji zadań edukacyjnych i programu nauczania, pomimo wpisów dokonywanych w zakresie przedmiotów poszczególnych lekcji. Może to wynikać z nieradzeniem sobie przez powoda z organizacją i utrzymaniem porządku zajęć. Nie wniósł niczego istotnego do sprawy dziennik świetlicy z tego samego roku szkolnego. Wpisy w nim dokonane, w tym przez powoda, nie odzwierciedlają okoliczności, których dotyczy niniejsze postępowanie.

Zeznania większości świadków potwierdziły w pełni stawiane powodowi zarzuty. Relacje poszczególnych osób cechuje duży stopień szczegółowości, są wzajemnie zbieżne i znajdują potwierdzenie w zapisach chociażby oświadczeń, pism i notatek co do zachowania powoda w miejscu pracy. Świadcowie podkreślali, że sytuacja związana z osobą P. T. miała charakter nietypowy, żaden inny pracownik nie był oceniany jako tak konfliktowy. Z relacji większości świadków wynika, że spory z powodem dotyczyły wszystkich osób, które przebywały z P. T. przez dłuższy czas (zarówno uczniów, ich rodziców jak i współpracowników powoda).

Odosobniony charakter miały zeznania świadków B. W. (2), M. O. (1), K. J. i B. G.. Osoby te nie były w stanie w sposób konkretny opisać postępowania powoda. Ich zeznania dotyczyły raczej generalnych zasad i postępowania w pozwanej szkole. W kwestii zachowania powoda wykazywały się dużą nieznajomością faktów. Wskazana przez powoda świadek K. J. nie przejawiała wiedzy dotyczącej sprawy, w trakcie zeznań oświadczyła, że z tego względu zwracała się do powoda o wycofanie wniosku dowodowego dotyczącego jej przesłuchania.

Zeznania powoda sprowadzały się przede wszystkim do zaprzeczenia postawionym mu zarzutom i negowaniu zarzuconych mu zachowań. Zeznania te pozostają odosobnione w stosunku do relacji większości świadków i dyrektora pozwanej. Powód próbował wykreować stan faktyczny mający stawiać go w korzystnym świetle, przyjmując postawę oskarżycielską wobec pracodawcy i sytuując się w roli ofiary działań dyrektora pozwanej. W ocenie Sądu całokształt zeznań powoda wskazuje na jego negatywną postawę wobec pracodawcy, przełożonych i współpracowników, uczniów jak i ich rodziców brak zrozumienia dla konieczności dostosowania się do pracy grupowej i zasad współpracy. Na tle zeznań większości świadków, zeznania powoda jawiły się jako odosobnione i wykreowane na użytek procesu.

Analiza materiału dowodowego doprowadziła Sąd do wniosku, że u podstaw wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę legły przyczyny realne i uzasadniające decyzję ich zmiany w postaci dużej konfliktowości powoda prowadzącej m.in. do naruszania zasad współżycia społecznego poprzez wywoływanie konfliktów z pracodawcą, współpracownikami uczniami i ich rodzicami. Wszystkie te zachowania powoda zostały wykazane w postępowaniu, a sam powód nie przedstawił żadnego wytłumaczenia dla swojego postępowania. W trakcie procesu w sposób bezkrytyczny podchodził do swojej osoby. Również jego zachowanie na sali rozpraw często pozostawało nieadekwatne do sytuacji.

Sąd zauważył, że potwierdzone w postępowaniu dowodowym konfrontacyjne i prowokujące zachowanie powoda pozostawało niezgodne z istotą łączącego go z pozwaną stosunku pracy i pełnionej roli nauczyciela. Powinno wręcz całkowicie eliminować go z systemu edukacji dzieci i młodzieży, niezależnie od przekonania powoda o prawidłowości własnego postępowania. Tym samym ograniczanie jego roli w edukacji przez pozwaną wydaje się Sądowi kierunkiem właściwym, tym bardziej, że powód nie wyrażał nigdy woli zmiany zachowania i współpracy z innymi mimo wielu prób i sugestii czynionych przez współpracowników, uczniów i ich rodziców. Oczekiwał ulegania jego żądaniom od innych osób.

Sąd zauważył, że z arkuszy organizacyjnych przedstawionych przez pozwaną szkołę wynika zmiana organizacyjna nauczania w szkole polegająca na zmniejszeniu liczby oddziałów gimnazjum, w szczególności o jedną klasę pierwszą.

Niemniej jednak konieczność dalszych zmian organizacyjnych, w ocenie pozwanej została wymuszona konfliktowością powoda.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Przyjmuje się wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Przyczyna wskazana przez pozwaną w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego z dnia 21 maja 2015 r. okazała się nie tylko dostatecznie skonkretyzowana, ale co najistotniejsze prawdziwa i uzasadniająca wypowiedzenie warunków umowy o pracę przez pracodawcę w trybie z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zeznający w sprawie świadkowie w sposób konkretny i bardzo dokładny opisali liczne sytuacje z udziałem powoda, świadczące o jego wrogim i lekceważącym stosunku do nauczanych dzieci oraz współpracowników. Wykazane zostało, że powód swoim osobliwym zachowaniem stwarzał i pogłębiał niewłaściwe relacje z uczniami i młodzieżą oraz ich rodzicami. Podobnie rzecz się miała ze stosunkami powoda z jego współpracownikami – nauczycielami. Zachowując się egocentrycznie i arbitralnie powód nie przyjmował żadnych propozycji rozwiązania konfliktu z uczniami płynących od każdej z powyżej wymienionych grup osób. Często prowokował uczniów swoim zachowaniem polegającym na złośliwym komentowaniu zachowań młodzieży, zamykając się na propozycje zażegnania konfliktu płynące od współpracowników i rodziców uczniów. Podkreślał swoją nietykliwość łączoną z faktem posiadania tytułu nauczyciela mianowanego i przywrócenia go do pracy przez sąd w 2014 roku. Działania powoda miały charakter powtarzalny i utrudniający właściwe funkcjonowanie społeczności szkolnej w pozwanej placówce. Działania P. T. powodowały dezorganizację działania klas, w których uczył języka angielskiego ze szkodą dla nauczanych i wychowywanych przez powoda dzieci. W odniesieniu do przełożonych schemat działania powoda polegał natomiast na negowaniu i poddawaniu w wątpliwość wszelkich uwag dotyczących jego niestosownych działań i negowaniu wszelkich oczywistych sytuacji konfliktowych z jego udziałem, problemów dydaktyczno-edukacyjnych w kontaktach z uczniami oraz komunikacyjnych i interpersonalnych z ich rodzicami oraz innymi nauczycielami. Powód nie dopuszczał do swojej świadomości innego sposobu postępowania i rozwiązywania poszczególnych konfliktów niż te, które sam uważał za trafne. Sytuacjom konfliktowym z perspektywy powoda były winne wyłącznie osoby wchodzące z nim w interakcje. W bezkrytycznym odczuciu powoda jego działania były właściwe w przeciwieństwie do obiektywnego postrzegania faktycznie podejmowanych przez niego działań. Powód niejako zmierzał w sposób nieuzasadniony do komplikowania swoich relacji z innymi osobami. Taki obraz funkcjonowania powoda w szkole wynika z zeznań przesłuchanych świadków. Tym samym świadkowie potwierdzili zarzuty postawione powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym.

W ocenie Sądu potwierdzenie ww. faktów ujętych w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełni usprawiedliwia motywację pracodawcy co do ograniczenia zatrudnienia powoda. Przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) zaś utrzymywanie prawidłowych relacji i skuteczne zażegnywanie konfliktów w wśród powierzonych mu do nauczania i wychowywania młodzieży stanowiło podstawowy obowiązek nauczyciela, co wprost wynika z zakresu obowiązków P. T.. Powód przez wiele lat obowiązek ten systematycznie naruszał. Swoją postawą stwarzał atmosferę napięcia i niepokoju, niesprzyjającą pracy i prawidłowym stosunkom międzyludzkim. Konfliktowość w układaniu relacji przez powoda wynikała z tego, że w swoich decyzjach był niesprawiedliwy, w postępowaniu chaotyczny, a nieustępliwym i agresywnym zachowaniem nie czynił starań w celu załagodzenia wzniecanych nieporozumień. Po to więc, by przerwać zaistniałą sytuację, jak również ze względu na to, by dać

powodowi szansę ułożenia sobie poprawnych komunikacyjnych stosunków międzyludzkich, pracodawca zawarł z powodem porozumienie zmieniające redukując tym samym kontakty ze skonfliktowaną z nim młodzieżą ograniczając kontakty do zatrudnienia z najmłodszymi dziećmi w ramach zlecenia nauczania w klasach I i II etapu edukacyjnego i wdrażając do pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy. Niestety, przeniesienie to nie spełniło pokładanych w nim oczekiwań. Po stronie powoda nie doszło do zmiany w jego postępowaniu, co świadczy o braku woli dostosowania się do reguł współpracy obowiązujących w szkole. Ostatecznie pracodawca zdecydował się na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracy poprzez ograniczenie kontaktów do zatrudnienia z najmłodszymi dziećmi w ramach zlecenia nauczania w klasach I etapu edukacyjnego i pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy.

Należy zauważyć, iż przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić nie tylko kwestie związane z jakością wykonywanej pracy, ale także okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164). Pracodawca ma zatem prawo tak dobierać kadrę pracowniczą, aby zapewniała efektywność funkcjonowania firmy. Może się więc zdarzyć, że pracownik – z uwagi na pewne cechy osobiste – będzie miał trudności z „dogadaniem się” z danym zespołem pracowniczym i w świetle prawa pracy, może to być podstawą do rezygnacji z dalszego zatrudnienia takiego pracownika. Niezawiniony przez pracownika brak umiejętności pracy w zespole może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od stanowiska pracy, jakie zajmuje pracownik w chwili wypowiedzenia i czasu zatrudnienia na stanowisku. Umiejętność pracy w zespole jest bowiem konieczna nie tylko na stanowisku kierowniczym, ale także na stanowisku szeregowym (a więc zajmowanym przez powoda). Szeregowy pracownik nie jest wyizolowany z zespołu, jest jego członkiem. Ujemne cechy charakteru, utrudniające lub uniemożliwiające współpracę ujawniają się w kontaktach z innymi ludźmi, niezależnie od formalnych relacji między nimi. Pracodawca może z tego powodu rozwiązać stosunek pracy i wpisać jako przyczynę wypowiedzenia brak umiejętności pracy w zespole (tak SN w wyroku z 15 kwietnia 1999 r. sygn. akt I PKN 14/99, OSNAPiUS 2000/12/469). W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r. I PKN 15/97 OSNP 1997/20/400).

Mając na względzie powyższe Sąd doszedł do przekonania, że przyczyna wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniona, w szczególności w kontekście ustaleń konfliktowego usposobienia powoda w stosunku do uczniów powierzonych jego opiece oraz wobec ich rodziców. W rezultacie uznał powództwo za nieuzasadnione i oddalił je w punkcie pierwszym wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu zawarte w punkcie drugim wyroku oparto na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Powód przegrał proces w całości i winien był na wiosek pozwanej zwrócić jej poniesione koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie reprezentującego pozwaną adwokata i którego minimalna stawka wynagrodzenia wynosiła w niniejszej sprawie 180 zł (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – tekst jednolity Dz. U. z 2013 poz. 461 z późn. zm.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

(...)