

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

E. B. pozwem skierowanym przeciwko I (...) Liceum Ogólnokształcącemu w S. odwołała się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się odszkodowania w kwocie 7.500 zł i przeczając wystąpieniu zdarzeń wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Nadto wystąpiła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie formy rozwiązania umowy o pracę i o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego pracodawcy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 2500 zł.

Odrębnym pozwem E. B. odwołała się, z analogiczną argumentacją od oświadczenia drugiego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia dochodząc odszkodowania w kwocie 4.500 zł, nadto zaś sprostowania świadectwa pracy w zakresie formy rozwiązania umowy o pracę i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1500 zł. Początkowo pozwanego tego określiła - zgodnie z oznaczeniem wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy -na (...) Szkoły Ogólnokształcące i (...) w S..

Postanowieniem z dnia 19 sierpnia 2020 r. sprawy zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództw w całości wskazując na prawdziwość przyczyn wskazanych w oświadczeniach o rozwiązaniu umów.

Każda ze stron wniosła o zasądzenie na jej rzecz od przeciwnika kosztów procesu.

Pismem z 22 października 2022 r. powódka sprostowała oznaczenie drugiego z pozwanych wskazując w miejsce (...) Szkół Ogólnokształcących i (...) w S. M. P. (1) tj. organ prowadzący szkoły określane w dokumentach pracowniczych wskazaną zbiorczą nazwą.

Pismem z dnia 27 lutego 2023 r. E. B. zmodyfikowała żądanie odszkodowawcze skierowane przeciwko M. P. (1) dochodząc z tytułu rozwiązania umowy od tego pozwanego kwoty 10.734 zł z odsetkami od dnia doręczenia pozwu.

Jednocześnie cofnęła pozwy przeciwko każdemu z pozwanych w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop. W zakreślonym terminie pozwani nie sprzeciwili się temu cofnięciu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

E. B. była zatrudniona w I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. od 1 września 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Od 1 września 2019r. w ramach tej umowy powódka zatrudniona była w wymiarze 2/3 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 2250 zł. W umowie wskazano też jako element wynagrodzenia stawkę godzinową 48 zł.

Z dniem 1 września 2004 r. powódka rozpoczęła zatrudnienie w tym samym charakterze, także w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w Gimnazjum przy I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S.. W tamtym czasie działalność oświatowa w formie Gimnazjum prowadzona była przez L. P. (organ prowadzący także zatrudniające powódkę Liceum), natomiast od 15 stycznia 2015r. już przez M. P. (1). Zmiana ta była wskazywana powódce jako przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p.

Choć formalnie nie doszło do rozwiązania drugiej z umów, to M. P. (1) podpisywał z E. B. umowy zlecenia na prowadzenie zajęć z języka polskiego, a w dniu 1 września 2018 r. zawarł z nią kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony. W umowie wskazano, że zostaje ona zawarta między powódką jako pracownikiem i „ (...) Szkołami Ogólnokształcącymi i (...) – M. P. (1) zwanym dalej zakładem pracy reprezentowanym przez właściciela M. P. (1)”. Powódka na podstawie umowy miała wykonywać obowiązki nauczyciela języka polskiego w (...) Szkole Podstawowej przy I Prywatnym Liceum w wymiarze 7 godzin tygodniowo oraz w Szkole Podstawowej Mistrzostwa Sportowego w

wymiarze 2 godzin tygodniowo. Z dniem 1 września 2019r. powódka i M. P. (1) aneksowali wskazaną umowę ustalając m.in, że:

- zmienia się oznaczenie zakładu pracy na „Organ Prowadzący Szkoły (...) z uprawnieniami szkoły publicznej M. P. (1) identyfikowany NIP (...) (zamiennie używający nazwy (...) Szkoła Podstawowa (...))”,

- powódka jest zatrudniona w wymiarze całego etatu: w Szkole Podstawowej przy I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S. w ilości 5 godzin dydaktycznych tygodniowo, w Szkole Podstawowej Mistrzostwa Sportowego (...) w S. w wymiarze 7 godzin dydaktycznych tygodniowo, w Szkole Podstawowej Mistrzostwa Sportowego (...) Liceum w S. w ilości 4 godzin dydaktycznych tygodniowo.

W aneksie, o jakim mowa wskazano, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3250 zł, dodatek za wychowawstwo 200 zł i stawkę godzinową 48 zł.

Niesporne, a nadto umowy o pracę z dnia 1.09.2003 r. i 31 sierpnia 2004r. – obie oznaczone jako k. 6 w cz. B akt osobowych powódki, porozumienie z 15.01.2015r. – nienumerowana karta w cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę z 1 września 2018r. – karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powódki, aneks do umowy z M. P. z dnia 1 września 2019r. – karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powódki, umowy zlecenia – karty nienumerowane w aktach osobowych powódki, aneks do umowy z Liceum z dnia 1 września 2019r. – karta nienumerowana w cz. B akt osobowych powódki

Wskazana w umowach stawka godzinowa to stawka należna za każdą dodatkową godzinę dydaktyczną.

Dowód: przesłuchanie powódki (zapis skrócony – k. 349 – 351)

W 2011 r. w szkołach, w których w ramach wskazanych umów, pracowała powódka wprowadzono do powszechnego użytku przez nauczycieli iPady mające służyć do celów dydaktycznych. Towarzyszyło temu podpisanie z nauczycielami umów użyczenia. Początkowo nauczycielom polecono swobodne korzystanie z urządzeń nie wykluczając możliwości używania ich także w celach prywatnych. Dydaktycy mieli bowiem oswoić się z nową technologią, nauczyć sprawnej obsługi urządzeń, tak by móc korzystać z nich w codziennej pracy. Zachęceni przez pracodawcę nauczyciele skorzystali z tej możliwości. Na iPadach odbierali prywatną pocztę elektroniczną, instalowali aplikacje czy obsługiwali konta bankowe. Niektórzy z nich kupowali dodatkową pamięć (iCloud), żeby zwiększyć możliwość przechowywania danych na urządzeniu.

W szkołach nie obowiązywały pisemne procedury dotyczące sposobu korzystania przez nauczycieli z iPadów. W urządzeniach nie zainstalowano blokad, które ograniczałyby prywatną aktywność nauczycieli na iPadach albo nie pozwalałyby instalować samodzielnie aplikacji innych niż zainstalowane przez szkolnego informatyka.

Dowód: zeznania świadków: D. M. (1) (zapis skrócony k. 238-239), M. Z. (zapis skrócony k. 239-239v.), T. P. (zapis skrócony k. 239v.-240), M. O. (zapis skrócony k. 240v.-241), I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), Z. S. (zapis skrócony k. 291), A. H. (zapis skrócony k. 291-292), I. W. (zapis skrócony k. 293), P. K. (zapis skrócony k. 294), H. S. (zapis skrócony k. 315), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

Na przełomie lutego i marca 2020 r. trzy nauczycielki w szkołach prowadzonych przez L. i M. P. (1): E. B., A. R. (1) oraz I. K. postanowiły założyć blog pod nazwą „A. bez C.”. Zadania tego podjęła się E. B. tworząc, przy użyciu własnego laptopa, wskazany blog na platformie WordPress. Platforma ta nie była obsługiwana przez program operacyjny A. zainstalowany w iPadach. Umieszczane na blogu treści miały mieć charakter edukacyjny, nauczycielki chciały dzielić się wiedzą i doświadczeniem, także związanymi z nauczaniem przy użyciu nowoczesnych technologii. Nauczycielki zamieściły na blogu stworzone przez siebie materiały dydaktyczne. Wśród nich znajdowała się opracowana przez powódkę gra miejska „E. Room w Z.” oraz konspekt projektu interdyscyplinarnego „M.(z)e możliwości”. Gra miejska została utworzona przy pomocy ogólnodostępnej aplikacji A., będącej kreatorem gier. We wpisie umieszczonym na blogu zamieszczono informację o zaletach aplikacji oraz zachętę do skorzystania z gry utworzonej przez E. B..

Dowód: materiały umieszczone na blogu – k. 61-65, 68-69,71-103, zeznania świadków: I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (2) (zapis skrócony k. 288-290), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

I gra i konspekt były wcześniej przygotowane przez nauczycielki na potrzeby szkół, w których pracowały.

Niesporne

W dniu 18 marca 2020 r., na zaproszenie platformy (...) powódka wraz z pozostałymi autorkami bloga wzięła udział w webinarze, w ramach którego opowiadała o korzystaniu z nowych urządzeń w edukacji oraz swoich doświadczeniach w pracy z użyciem iPadów. Każda z autorek bloga podkreślała z dumą, że uczy w pozwanym Liceum i posiada tam szerokie możliwości korzystania z technologii w przekazywaniu wiedzy uczniom. Autorki bloga przesłały link umożliwiający wtórne obejrzenie webinaru I. D. (wówczas zastępcy dyrektora Liceum), która potwierdziła w dniu 4 kwietnia 2020 r. (podczas rozmowy z I. K. na komunikatorze WhatsApp), że obejrzała przesłany jej materiał.

Dowód: zrzuty ekranu z komunikatora – k. 215-216, zeznania świadków: I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

Autorki bloga „A. bez C.” utworzyły w jego ramach zakładkę „e-sklep”, która miała służyć sprzedaży pakietów zdalnych korepetycji przygotowujących maturzystów oraz ośmioklasistów do egzaminów końcowych. Korepetycje miały się odbywać za pośrednictwem platformy umożliwiającej prowadzenie webinarów. Aby uruchomić sklep internetowy powódka wraz z pozostałymi nauczycielkami, zwróciła się o pomoc do księgowej. Podczas spotkania podjęto decyzję, że w początkowym okresie działalności A. R. (1), E. B. i I. K. nie będą zakładały własnej działalności gospodarczej, a skorzystają z działalności gospodarczej zarejestrowanej właśnie na księgową, która prowadziła także usługi szkoleniowe i na jej zlecenie będą udzielać korepetycji. Reklamę korepetycji umieszczono na profilu społecznościowym dedykowanym blogowi (...). Mimo, że sklep został uruchomiony, nie przyjął on ani jednego zlecenia.

Dowód: zrzuty ekranu – k. 66-67, zeznania świadków: I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), D. K. (zapis skrócony k. 292), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

Stało się tak dlatego, że I. D., dowiedziawszy się o działalności internetowej nauczycielek, skontaktowała się telefonicznie z I. K. i poinformowała ją, że władze szkół uważają za nieetyczne udzielanie odpłatnych korepetycji w czasie pandemii. Zgodnie z sugestią przełożonej, autorki bloga tego samego dnia zamknęły sklep internetowy.

Dowód: zeznania świadków: I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), przesłuchanie I. D. w charakterze strony pozwanej – k. 237v.-238 w zw. z k. 348-349, przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

Nauczyciele zatrudnieni w szkołach prowadzonych przez L. i M. P. (1) nie mieli zawartych umów o zakazie konkurencji, nie obowiązywał ich zakaz udzielania korepetycji.

Dowód: zeznania świadków: D. M. (1) (zapis skrócony k. 238-239), M. Z. (zapis skrócony k. 239-239v., T. P. (zapis skrócony k. 239v.-240), K. F. (zapis skrócony k. 240v.), M. O. (zapis skrócony k. 240v.-241), I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), Z. S. (zapis skrócony k. 291), H. S. (zapis skrócony k. 315), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

Nie tylko E. B., A. R. (1) i I. K. prowadziły aktywną działalność w Internecie. Także inni nauczyciele zatrudnieni w szkołach, w których uczyła powódka, publikowali treści edukacyjne na blogach oraz na portalach społecznościowych. Wśród nich była między innymi A. H. (nauczycielka języka niemieckiego), prowadząca bloga (...), I. W. prowadząca profil na portalu społecznościowym „Nauczycielka języka polskiego”, czy H. S. (nauczycielka chemii) publikująca informacje o doświadczeniach chemicznych wykonywanych podczas lekcji z uczniami na swoim prywatnym profilu na portalu społecznościowym F.. Nikt ze strony pracodawców wiedzących o tych aktywnościach, nie zwracał

wymienionym uwagi, iż jest to zabronione bądź nieakceptowane przez władze szkoły. Przeciwnie, nie tylko nie pojawiały się zastrzeżenia, ale nawet aprobowano część materiałów.

Dowód: zrzuty ekranu – k. 141-149, zeznania świadków: D. M. (1) (zapis skrócony k. 238-239), M. Z. (zapis skrócony k. 239-239v., T. P. (zapis skrócony k. 239v.-240), K. F. (zapis skrócony – k. 240v.), M. O. (zapis skrócony k. 240v.-241), I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), Z. S. (zapis skrócony k. 291), A. H. (zapis skrócony k. 291-292), I. W. (zapis skrócony k. 293), H. S. (zapis skrócony k. 315), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351, przesłuchanie I. D. w charakterze strony pozwanej – k. 237v.-238 w zw. z k. 348-349.

Wśród nauczycieli było powszechnie wiadomym, że E. B., A. R. (1) oraz I. K. prowadzą edukacyjny bloga.

Dowód: zeznania świadków: M. Z. (zapis skrócony k. 239-239v., T. P. (zapis skrócony k. 239v.-240), K. F. (zapis skrócony – k. 240v.), I. K. (zapis skrócony k.241-242), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), Z. S. (zapis skrócony k. 291), A. H. (zapis skrócony k. 291-292), I. W. (zapis skrócony k. 293), H. S. (zapis skrócony k. 315), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351.

12 marca 2020 r. D. M. (2) (zastępca dyrektora w szkołach, w których uczyła powódka) polecił nauczycielom uczącym ósmą klasę szkoły podstawowej, gdzie wychowawczynią była E. B., aby umożliwili udział w zdalnych lekcjach dziecku nie będącemu uczniem szkoły. Powódka wniosła zastrzeżenia do tego pomysłu mając na względzie dobro uczniów swojej klasy, w tym zwłaszcza tych z dysfunkcjami. W efekcie od realizacji pomysłu odstąpiono.

Dowód: zeznania świadka I. K. (zapis skrócony k.241-242), przesłuchanie powódki – k. 236-237 w zw. z k. 349-351, przesłuchanie M. P. (1) w charakterze strony pozwanej – k. 236v. w zw. z k. 351-352.

Władze szkół prowadzonych przez L. i M. P. (1) nie omawiały z nauczycielami zasad publikowania treści dydaktycznych w Internecie. Nie informowały ich, że na umieszczanie w przestrzeni internetowej materiałów edukacyjnych związanych z pracą w szkole wymagana jest zgoda pracodawcy. Nie omówiły z nauczycielami także norm prawa autorskiego m.in. nie informowały, do kogo należą prawa autorskie do stworzonych w ramach stosunku pracy materiałów. Kwestie własności praw autorskich do materiałów edukacyjnych, podobnie jak zasady korzystania z służbowych iPadów poruszono z nauczycielami dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Dowód: zeznania świadków: T. P. (zapis skrócony k. 239v.-240), A. R. (1) (zapis skrócony k. 288-290), A. H. (zapis skrócony k. 291-292).

W dniu 28 maja 2020 r. E. B. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Pismo to, nie zawierające oznaczenia adresata/adresatów, złożyła w I (...) Liceum Ogólnokształcącym w S..

Niesporne, nadto wypowiedzenie – k. 8.

W dniu kolejnym t.j. 29 maja 2020 r. I (...) Liceum Ogólnokształcące w S. rozwiązało z E. B. umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o mienie pracodawcy poprzez wykorzystywanie w prowadzonej dodatkowo działalności polegającej na udzielaniu korepetycji pod nazwą (...) mienia pracodawcy, w szczególności powierzonego urządzenia elektronicznego A. (...) oraz powierzonych licencjonowanych programów zainstalowanych na urządzeniu, materialnych praw autorskich do programów nauczania pod nazwą (...) w Z., oraz materialnych praw autorskich do programów nauczania pod nazwą „Woda... morz(ż)e możliwości” z naruszeniem autorskich praw niematerialnych innych nauczycieli zatrudnionych u pracodawcy. Oświadczenie w imieniu pracodawcy złożył L. P., ówczesny dyrektor placówki.

Niesporne, nadto dowód: oświadczenie pracodawcy – k. 9

W tym samym dniu oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia złożył powódce także M. P. (1), przy czym w główce pisma wskazano jako podmiot, w imieniu którego wymieniony składa oświadczenie (...) Szkoły Ogólnokształcące i (...) w S.. W oświadczeniu powołano te same przyczyny co w oświadczeniu złożonym przez I (...)

Liceum Ogólnokształcące w S., dodatkowo wskazując jeszcze jedną, a to niewykonanie polecenia służbowego z 12 marca 2020 r. o dołączeniu ucznia do zajęć zdalnych klasy ósmej.

Niesporne, nadto oświadczenie pracodawcy – k. 23

Także wobec A. R. (1) pracodawca (w tym wypadku I (...) Liceum Ogólnokształcące w S.) zastosował dyscyplinarny tryb rozwiązania umowy o pracę. Z I. K. przeprowadzono jedynie rozmowę dyscyplinującą.

Niesporne, nadto zeznania świadka I. K. (zapis skrócony k.241-242), przesłuchanie I. D. w charakterze strony pozwanej – k. 237v.-238 w zw. z k. 348-349, przesłuchanie M. P. (1) w charakterze strony pozwanej – k. 236v. w zw. z k. 351-352.

W wystawionych powódce świadectwach pracy obaj pracodawcy wskazali, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – zwolnienie dyscyplinarne.

Niesporne, nadto świadectwa pracy – karty nienumerowane w cz. C akt osobowych powódki

Średnia składników zmiennych wynagrodzenia wypłaconych powódce w okresie luty – kwiecień 2020r. (za okres styczeń – marzec 2020r.) wyniosła:

- w pozwanym Liceum 32 zł.

- u M. P. (1) 288 zł.

Dowód: dokumentacja płacowa – k. 361 - 366

Sąd zważył, co następuje.

Umowy o pracę z powódką zostały rozwiązane na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. w tzw. trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie stanowi najbardziej dotkliwy dla pracownika sposób ustania stosunku pracy. Jego zastosowanie uzasadnia wyłącznie takie przewinienie, które ma charakter poważny, dokonane zostało z winy pracownika i godzi w jego podstawowe obowiązki pracownicze. Zarówno w literaturze przedmiotu, jak i orzecznictwie sądowym panuje powszechny pogląd, iż z uwagi na charakter i skutki rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy uznać jedynie takie zachowanie, które cechuje znaczny stopień winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo).

Pracodawca, rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, dopuszcza się naruszenia przepisów regulujących ten tryb ustania stosunku pracy nie tylko wówczas, gdy zachowanie pracownika warunkujące rozwiązanie umowy nie może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także wtedy, gdy dochodzi do uchybień formalnych takich jak złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej tę decyzję (art. 52 § 2 k.p.), pominięcie w oświadczeniu uzasadniających je przyczyn lub ich wskazanie na tyle niekonkretnie, że pracownik nie jest w stanie pojąć, jakie zarzuty są zgłaszane pod jego adresem, niezachowanie formy pisemnej oświadczenia czy konsultacji ze związkiem zawodowym.

W niniejszej sprawie pracodawcy nie wykazali prawidłowości rozwiązania umów. W pierwszym rzędzie nie zostało udowodnione, by E. B. w praktyce podjęła wykonywanie oferowanych na blogu prowadzonym przez nią i koleżanki korepetycji dla uczniów. Tym samym chybione były zarzuty wykorzystywania w takiej działalności sprzętu, oprogramowania i materialnych praw autorskich pracodawców. Bezspornym w sprawie pozostawało, że na blogu „A. bez C.” początkowo założono sklep internetowy, za pośrednictwem którego miała nastąpić sprzedaż pakietów zdalnych korepetycji, a na stronie umieszczono cennik tychże usług. Ostatecznie jednak, na skutek interwencji wicedyrektor szkoły I. D., powódka wraz z pozostałymi twórczyniami zrezygnowały z prowadzenia korepetycji i natychmiast usunęły z bloga zakładkę sklepu internetowego, szanując opinię władz szkoły, która negatywnie odniosła się do pomysłu

udzielania korepetycji podczas pandemii C. – 19 (mimo braku zakazu udzielania takich korepetycji przez nauczycieli szkół prowadzonych przez L. i M. P. (1)). O tym, że powódka nie prowadziła działalności związanej z udzielaniem korepetycji, w sposób niebudzący wątpliwości zeznała świadek D. K., której powierzono obsługę przedsięwzięcia. Jej słowa korespondowały z zeznaniami pozostałych współtwórczyń bloga i przesłuchaniem powódki. Powoływane przez pozwanych zamieszczenie na blogu cennika korepetycji nie może być dostatecznym dowodem ich prowadzenia, a co najwyżej takiego zamiaru. Zamiar taki nie jest jednoznaczny z wykorzystaniem mienia pracodawcy. Jak zgodnie zeznały twórczynie bloga korepetycje miały mieć typowy charakter nie obejmując materiałów wytwarzanych na potrzeby pracodawców i nie rodząc potrzeby korzystania z jego urządzeń czy udostępnionych na nich programów. Sam zamiar prowadzenia korepetycji (podobnie zresztą jak realizacja tego zamiaru) nie może uzasadniać rozwiązania umowy i to jeszcze w trybie dyscyplinarnym w sytuacji, gdy nauczycieli pozwanych nie obowiązywał, co niesporne, zakaz konkurencji ani nieformalny chociażby (pomijając prawidłowość takowego rozwiązania) zakaz prowadzenia korepetycji.

Samego wykorzystania mienia pracodawcy do prowadzenia bloga (niepłatnej działalności edukacyjnej) nie sposób byłoby w realiach sprawy traktować jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z racji braku stosownych czytelnych regulacji co do wykorzystania służbowego sprzętu czy praw autorskich do tworzonych programów nauczania oraz akceptowanej działalności internetowej innych nauczycieli. Powódce nie można bowiem przypisać pozwalającego na rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie stopnia zawinienia.

Z materiału dowodowego wynika zresztą, że do prowadzenia edukacyjnego bloga „A. bez C.” jego autorki nie wykorzystaly służbowych iPadów, a posłużyły się laptopem powódki. Dodatkowo blog nie powstał przy użyciu licencjonowanych programów A. udostępnionych powódce przez pracodawcę, a przy pomocy platformy (...). Podobnie rzecz się miała z stworzoną przez powódkę grą miejską „E. Room w Z.”. E. B. tworząc ją posłużyła się prywatnym smartfonem, na którym zainstalowała ogólnie dostępną aplikację. Pracodawca nie podolał ciężarowi wykazania, że w istocie do prowadzenia bloga użyte zostały jego sprzęt i przezeń zakupione programy. Z faktu, iż powódka (jak i pozostałe twórczynie) skupiała się na prowadzonym blogu przede wszystkim na możliwościach, jakie dają nowoczesne technologie, w tym iPad i dedykowane mu aplikacje, nie można wysnuć wniosku, iż sam blog był prowadzony przy użyciu tego urządzenia. Intencją autorek bloga, co wynika z ich zeznań, było wskazanie na kierunek zmian i potrzebę używania nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym. E. B. uważała, że dzielenie się ze społecznością internetową sprawdzonymi, nowoczesnymi metodami oraz pomysłami na urozmaicenie zagadnień z programu nauczania, będzie przynosiło jedynie pozytywny efekt, tym bardziej, że w swojej działalności podkreślała dumnie, że należy do kadry pozwanego Liceum.

Dbalność o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę należy do podstawowych obowiązków pracowniczych, jakie przepisy prawa pracy nakładają na pracowników (art. 100 §2 pkt 4 k.p.). Trudno jednak uznać, by prezentowaniu na blogu programów wytworzonych na potrzeby szkoły, zważywszy na intencje twórczyń bloga, przypisać można było świadome działanie na szkodę pracodawcy. Powódka, podobnie jak pozostałe autorki, nie ukrywała prowadzenia bloga przed szkolną społecznością, w tym kadrą pedagogiczną, a do czasu rozmowy jednej z nauczycielek z przełożoną, nie miała świadomości, że taka aktywność nie jest aprobowana przez pracodawcę. Wręcz przeciwnie, uważała, że pokazując dobre praktyki, które obowiązują w jej szkole, przyczyni się do budowania jej dobrego wizerunku, bowiem władze szkoły promowały swoje innowacyjne podejście do edukacji. Co więcej, z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w szkołach prowadzonych przez M. i L. P. dopuszczane i akceptowane było prowadzenie aktywności internetowej przez nauczycieli. Działalność edukacyjną w tej formie prowadziły A. H., I. W. oraz H. S.. Zaliczone w poczet materiału dowodowego zrzuty z ekranów obrazują posty nauczycielek. Na portalach społecznościowych nie tylko dzieliły się one wiedzą, ale także relacjonowały przebieg lekcji i doświadczeń chemicznych (jak to miało miejsce w przypadku H. S.), czy organizowały transmisje na żywo, podczas których czytały wypracowania uczniów (o czym świadczą posty I. W.). Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że w szkołach prowadzonych przez L. i M. P. (1) nie wprowadzono zasad tworzenia przez nauczycieli w przestrzeni internetowej czy korzystania ze służbowych urządzeń. (nastąpiło to z przedstawieniem podstawowych zasad prawa autorskiego już

po rozwiązaniu z powódką umów w trybie dyscyplinarnym). Pozwani nie przedstawili w toku postępowania żadnych wewnętrznych aktów, w których takie regulacje zostałyby ujęte. Tym samym nie można postawić powódce skutecznego zarzutu ich naruszenia, skoro nie były one formalnie określone. Pracodawcy nie wykazali również, aby powódka naruszyła zasady o charakterze niepisanych (o których wiedziała czy została pouczona) czy też, aby złamała praktykę funkcjonującą w szkole. O powyższym świadczyły spójne zeznania powołanych w sprawie świadków. Zresztą zasady doświadczenia życiowego nakazują przyjęcie, że pracodawca, wykorzystujący przywołane rozwiązania technologiczne w procesie dydaktycznym od przeszło 10 lat, chcąc zabezpieczyć urządzenia przed ich prywatnym wykorzystaniem przez nauczycieli, podjąłby odpowiednie kroki prawne i techniczne, które normowałyby sposób korzystania z iPadów. Wszystko powyższe doprowadziło sąd do przekonania, że powódce nie można przypisać winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa.

Nie sposób uznać za pozwalające na rozwiązanie umowy w zastosowanym trybie zarzucone powódce przez M. P. (1) niewykonanie polecenia służbowego. Choć pracownik ma obowiązek co do zasady stosowania się do poleceń pracodawcy, to polecenia te nie powinny naruszać prawa ani godzić w zasady współżycia społecznego. Nie wiadomo, na jakiej podstawie w lekcjach zdalnych klasy miała uczestniczyć osoba z zewnątrz i czy wyrażali na to zgodę rodzice uczniów. Powszechnie wiadomym jest, że lekcje zdalne wiązały się dla wszystkich uczniów z dodatkowym stresem związanym z możliwością nagrywania wypowiedzi przez ich kolegów, a później upubliczniania tych treści. Obawy uczniów powódki w tym zakresie potęgować musiała obecność nowej, obcej osoby. Zresztą nawet w ramach zwykłej lekcji wzrasta stres związany np. ze złą wypowiedzią w przypadku, gdy w zajęciach uczestniczy ktoś spoza stałej grupy. Postawa powódki w ocenie sądu zasługuje raczej na uznanie jako stanowiąca wyraz troski o dobrostan (zwłaszcza psychiczny) podopiecznych.

Wypada też zauważyć, że w odniesieniu nie tylko do tego, ale i innych zarzutów rozwiązanie umowy o pracę było spóźnione, gdyż nastąpiło po upływie miesiąca od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach, w związku z którymi rozwiązano umowę. Ówczesna wicedyrektor szkół I. D., korespondując w dniu 4 kwietnia 2020 r. z I. K. na komunikatorze WhatsApp, potwierdziła, iż widziała webinarium prowadzone przez powódkę i jej koleżanki. Jak wynika z zeznań powódki oraz świadków przesłuchanych w sprawie podczas tego webinarium nauczycielki zaprezentowały swojego bloga oraz urządzenia iPad oddane im do użytku przez ich pracodawcę. Rozwiązanie każdej z umów o pracę z powódką nastąpiło natomiast w dniu 29 maja 2020 r. Pracodawca zaś nie wykazał, by w międzyczasie prowadził wewnętrzne procedury wyjaśniające.

W tych warunkach sąd uznał, że występująca z pozwem ma prawo do odszkodowania.

Z uwagi na obowiązujący powódkę okres wypowiedzenia odszkodowanie musi odpowiadać trzykrotności jej wynagrodzenia liczonego wedle zasad obowiązujących przy liczeniu ekwiwalentu za urlop (art. 58 k.p., § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy /t.j. Dz.U.2017.927/), w uproszczeniu zatem odpowiadać sumie składników stałych z ostatniego miesiąca zatrudnienia i średniej wypłaconych w okresie trzech wcześniejszych miesięcy (§ 15 i 18 rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop /Dz.U. 1997.2.14 ze zm./).

W przypadku każdego z pozwanych należało mówić o zatrudnieniu ponad trzyletnim zważywszy na to, że M. P. (1) przejął prowadzenie gimnazjum w 2015r. stając się wówczas pracodawcą powódki. Dokumentacja w aktach osobowych powódki utrudnia ustalenie przebiegu jej zatrudnienia poza pozwanym Liceum. Pojawiają się bowiem kolejne umowy, w tym cywilnoprawne pomimo braku dokumentów świadczących o rozwiązaniu wcześniejszego stosunku pracy. Dokumenty te jednak wydają się wskazywać na ciągłość zatrudnienia powódki w innych niż pozwane odrębnie Liceum placówkach szkolnych prowadzonych przez L. czy M. P. (1).

Bez znaczenia jest też fakt, iż powódka wypowiedziała umowę o pracę. Do upływu okresu wypowiedzenia pozostały w dacie rozwiązania umów przez pracodawcę trzy miesiące (art. 30 § 2¹ k.p., art. 60 k.p.).

Z dokumentacji płacowej wynika, że E. B. wypłacono w ramach zatrudnienia w pozwanym Liceum w ostatnich trzech miesiącach przed miesiącem rozwiązania umowy dodatkowo 96 zł (dwa razy po 48 zł). Zatem wynagrodzenie stanowiące podstawę odszkodowania wynosi 2282 zł (2250 zł + 96 zł :3). Trzykrotność tej kwoty odpowiada odszkodowaniu wskazanemu w punkcie I wyroku. Powódka nie zgłaszała co do pozwanego Liceum żądania odsetkowego, stąd brak rozstrzygnięcia w tym przedmiocie.

Żądanie odszkodowawcze skierowane przeciwko M. P. (1) podlegało uwzględnieniu w całości, jako że składniki stałe wynagrodzenia wynosiły 3450 zł, a średnia zmiennych z ostatnich trzech miesięcy 288 zł (/384 zł + 384 zł + 96 zł/: 3). Tym samym kwota stanowiąca podstawę liczenia odszkodowania to 3738 zł. Powódka dochodziła kwoty niższej niż trzykrotność wskazanej wartości, co nakazywało uznać żądanie odszkodowawcze za uzasadnione w całości. Częściowemu oddaleniu podlegało natomiast żądanie odsetek. Doręczenie przeciwnikowi pozwu o odszkodowanie odpowiada wezwaniu do zapłaty, co czyni wymagalnym roszczenie. W tej sprawie wobec rozszerzenia żądania wymagalność pierwotnie dochodzonej części nastąpiła w dniu doręczenia pozwu, a pozostałej kwoty w dniu doręczenia pisma modyfikującego żądanie. Odsetki należą się więc powódce odpowiednio od dnia następnego po każdej z tych dat co do części dochodzonej kwoty zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.c.)

W niniejszej sprawie E. B. domagała się również sprostowania świadectw pracy wystawionych przez pozwanych w zakresie sposobu zakończenia stosunków pracy.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Również w przypadku niezawiadomienia przez pracodawcę o odmowie sprostowania świadectwa pracy, pracownikowi przysługuje droga sądowa co do korekty zapisów dokumentu.

Powódka nie wykazała wyczerpania wskazanego w przepisie trybu dochodzenia sprostowania świadectwa pracy. Nawet jednak w przypadku dochowania tego trybu żądanie nie mogło ulec uwzględnieniu.

Jeśli jedna ze stron stosunku pracy złoży drugiej stronie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, to niezależnie od tego, czy rozwiązanie umowy w tym trybie było dopuszczalne (zachodziły przesłanki ustawowe) i czy dokonane zostało w sposób formalnie prawidłowy, w tym zgodnie z art. 30 § 3 k.p. w formie pisemnej, to i tak skutek jego złożenia umowa ulega rozwiązaniu. Gdy oświadczenie takie jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione, jego adresatowi (drugiej stronie stosunku pracy) przysługuje prawo odwołania się do sądu. Regulują to art. 56 § 1 k.p. i 61¹ k.p. Niezależnie od tego, czy prawidłowość rozwiązania umowy jest kwestionowana przez adresata oświadczenia czy nie, pracodawca pozostaje obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, a w nim wskazać tryb, w jakim rzeczywiście umowa uległa rozwiązaniu (art. 97 § 1 i 2 k.p.). Dotyczy to także sytuacji, gdy trwa spór sądowy co do złożonego oświadczenia. Dopiero w razie wyroku sądu korzystnego dla występującego z powództwem następuje wydanie pracownikowi nowego świadectwa pracy ze wskazaniem, iż umowa uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem pracodawcy, albo uzupełnienie treści świadectwa o informację o wydanym orzeczeniu (art. 97 § 3 k.p., § 7 ust. 4, § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy /t.j. Dz. U. 2020.1862 ze zm./).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że do rozwiązania umowy doszło bez wypowiedzenia wskutek oświadczenia pracodawców (oświadczenie takie mogło być złożone w bieżącym okresie wypowiedzenia). Taki tryb został też wskazany w wydanych powódce świadectwach pracy. Zapisy świadectw odzwierciedlają zatem rzeczywisty sposób rozwiązania umowy o pracę, a tym samym są prawidłowe. Dopiero po uprawomocnieniu się orzeczenia

odszkodowawczego wydanego w niniejszej sprawie po stronie pozwanych powstanie obowiązek wydania powódce nowych (a nie sprostowania dotychczasowych) świadectw pracy.

Powództwem wywiedzionym w niniejszej sprawie względem każdego z pozwanych, objęto również żądanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wobec cofnięcia przez powódkę w tej części pozwu i brakiem sprzeciwu przeciwników w tym zakresie, postępowanie w myśl art. 355 k.p.c. podlegało umorzeniu. Cofnięcie pozwów we wskazanej części nie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierzało do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.) czy naruszenia słusznego interesu powódki (art. 469 k.p.c.). Nie było bowiem w świetle zeznań powódki oczywiste, że (i w jakim zakresie) nie wykorzystwała przysługującego jej urlopu, a dokumentacja płacowa potwierdzała wypłatę ekwiwalentu.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art. 100 k.p.c. W stosunku do każdego z pozwanych powódka zgłaszała trzy żądania, z których tylko jedno uwzględniono, przy czym tylko w stosunku do jednego z pozwanych w całości. Zważywszy jednak, iż uwzględnieniu podlegało najistotniejsze dla powódki żądanie, a kształtowanie żądań (czy odszkodowania czy ekwiwalentu) utrudniał sposób działania pracodawców zarówno w okresie zatrudnienia jak i w procesie (podczas którego dokumenty przedstawiano z opóźnieniem po kolejnych monitach sądu), zniesienie kosztów wydawało się bardziej uzasadnione niż ich rozdzielanie.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2022.1125) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu w sprawach z zakresu prawa pracy zostały rozwiane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, w której sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu.

Powódka była w tej sprawie zwolniona od ponoszenia opłaty od pozwu. Każdy z pozwanych został obciążony opłatą w zakresie, a w jakim przegrał proces. Wysokość opłaty warunkowanej sumą żądania odszkodowawczego i ekwiwalentu wynosiła w sprawie przeciwko Liceum 500 zł, a przeciwko M. P. (1) 750 zł zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powództwo o zapłatę przeciwko Liceum uwzględniono w 68,46 %, a przeciwko M. P. (1) w 87,73 % i taką częścią opłaty w zaokrągleniu do pełnego złotego obciążono każdego pozwanych.

Zawarte w wyroku orzeczenia w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c

W niniejszej sprawie za dopuszczalne należało uznać sprostowanie oznaczenia jednego z pozwanych pomimo jego dokonania na zaawansowanym etapie procesu. Jak już wskazywano, dokumentacja dotycząca zatrudnienia powódki pozostawała nieprzejrzysta, a pierwotne oznaczenie strony pozwanej (innej niż Liceum) odpowiadało wskazanemu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Nie ulega wątpliwości, iż powódka od początku chciała pozwać w tej sprawie pracodawcę, określenie tego podmiotu w sposób jednoznaczny stało się możliwe dopiero na pewnym etapie postępowania w związku z prowadzonymi przez sąd czynnościami.

O ile w przypadku szkoły publicznej pracodawcą jest szkoła, o tyle w przypadku placówek niepublicznych sytuacja ta nie jest oczywista. To czy pracodawcą jest szkoła czy organ prowadzący (osoba fizyczna, spółka) zależy od odrębności organizacyjnej i majątkowej placówki od organu prowadzącego. Może być zatem tak, że pracodawcą pozostaje placówka niepubliczna, albo że organ prowadzący. W niniejszej sprawie z treści umów o pracę wynika, iż w przypadku pozwanego Liceum taka odrębność występowała, a w przypadku pozostałych szkół (wówczas prowadzonych przez inny niż w przypadku Liceum organ) już nie. Wynika to chociażby z odrębnego NIP Liceum (wynikającego z dokumentacji zgłoszeniowej ZUS w aktach osobowych powódki), pod którym działalność w świetle (...) jest nadal wykonywana. W

tej sytuacji, nawet po zmianie organu prowadzącego Liceum nie było przeszkód by część roszczeń skutecznie kierować wobec Liceum, a część wobec organu prowadzącego szkoły – osoby fizycznej.

Ustalenia faktyczne w tej sprawie zostały dokonane na podstawie wszystkich zgromadzonych dowodów, w znacznej mierze korespondujących ze sobą. I. D., M. P. (1) i D. M. (1) odmówiono wiary w zakresie procedur i pouczeń udzielanych pracownikom co do wykorzystywania sprzętu oraz powzięcia informacji o prowadzeniu przez powódkę bloga obejmującego ofertę korepetycji, bowiem nie korespondowały one z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie, w tym zeznaniami pracowników szkoły, korespondencją elektroniczną. Zważywszy na funkcje sprawowane przez wymienione osoby, uznać należało, iż kreowały one swoje zeznania na potrzeby osiągnięcia dla pozwanych korzystnego wyniku procesu. Zeznania pozostałych nauczycieli, choć nie pozostawały jednolite co do zakresu wykorzystywania iPadów do celów prywatnych, to jednak charakteryzowały się zbieżnością co do braku czytelnych zasad wprowadzonych tu przez pracodawców. Rzetelność i autentyczność dokumentów nie były kwestionowane.

Rozpoznanie sprawy w składzie jednoosobowym warunkowała treść art. 15zszs1 pkt 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) – 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. 2020.1842) w brzmieniu przed zmianą dokonaną od 15 kwietnia 2023r. znajdującym nadal zastosowanie w sprawach toczących się przed modyfikacją przepisu.