

Sygn. akt. IV P 166/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świebodzinie Wydział IV Pracy

W składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Paletko-Misa

Ławnicy: Maria Kozakiewicz, Artur Polaczek

Protokolant: kier. sekr. Wioletta Ziobro

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2016 roku w Świebodzinie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko (...) Towarzystwo (...) w Ś.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 166/15

UZASADNIENIE

Powódka A. M. wystąpiła ostatecznie z żądaniem uznania wypowiedzenia powódce przez pozwanego umowy o pracę za nieuzasadnione i sprzeczne z przepisami prawa pracy oraz o zasądzenie w związku z tym od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

Powódka w uzasadnieniu pozwu zarzuciła, iż z uwagi na sposób sformułowania przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie jest w stanie wskazać w jaki sposób naruszyła obowiązujący u pozwanego regulamin pracy.

Powódka wskazała, iż rzeczywiście nie podpisała zakresu obowiązków przedstawionego jej przez pozwanego, ale okoliczność ta nie może być kwalifikowana jako naruszenie uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka została bowiem zatrudniona jako opiekun dziecięcy u pozwanego, tymczasem przedstawiony jej zakres obowiązków dotyczy obowiązków pomocy nauczyciela. Powódka powinna otrzymać zakres obowiązków odpowiadający zajmowanemu przez nią stanowisku, zwróciła zresztą na tą okoliczność uwagę swoim przełożonym. Powódka mimo niepodpisania zakresu obowiązków wykonywała wszystkie polecenia swoich przełożonych. Powódka zadeklarowała, iż w sytuacji, gdyby otrzymała zakres obowiązków opiekuna dziecięcego podpisałaby go.

Powódka wskazała, iż zaakceptowanie przez nią zakresu obowiązków przedstawionego przez pozwanego doprowadziłoby do sytuacji, gdy przez większość dnia opiekę nad dziećmi sprawowana byłaby przez jedną osobę, co byłoby sprzeczne z przepisami.

Powódka wskazała, iż nie wie kiedy i w jaki sposób naruszyła zasady współzycia społecznego albowiem nie zostało jej to przedstawione.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż w dniu 1.10.2015r. powódka spotkała się z dyrektorem A. S. w obecności przedstawicieli pracowników P. S. i K. D., podczas którego powódce zostało wręczone wypowiedzenie oraz szczegółowo wyjaśniono i omówiono każdą z przyczyn, która legła u podstaw rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Dyrektor pozwanego wskazała powódce, iż naruszyła art. 4 pkt. 3 rozdziału II regulaminu pracy tj. obowiązek dbałości o dobre imię placówki i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić placówkę na szkodę w ten sposób, że w rozmowie z matką jednego z dzieci uczęszczających do żłobka A. O. powiedziała, iż nowy nauczyciel w żłobku D. P. nic nie robi, zaniedbuje swoje obowiązki. W związku z tym zaproponowała matce dziecka aby ta coś z „tym” zrobiła np. postraszyła dyrekcję, że zerwie umowę i zabierze dziecko ze żłobka. O fakcie tej rozmowy A. O. poinformowała dyrekcję w dniu 10.09.2015r.

Takie postępowanie powódki mogło mieć wpływ na sposób postrzegania placówki w miejscowej społeczności, a przede wszystkim przez rodziców dzieci uczęszczających do żłobka.

Bezpodstawne szkalowanie innego pracownika i stawianie go w negatywnym świetle przed rodzicami wychowanków godzi niewątpliwie w dobre imię placówki. Powódka zauważając nieprawidłowości powinna była wykorzystać drogę służbową i zgłosić nieprawidłowości dyrekcji, a nie działać na własną rękę.

W trakcie zebrania z rodzicami, które miało miejsce w dniu 14.09.2015r., zwołanego w celu wyjaśnienia podejrzeń stawianych D. P. okazało się, że rodzice nie mieli zastrzeżeń do pracy nowego nauczyciela, a jednocześnie rodzice potwierdzili słowa A. O. o buntowaniu ich przez powódkę przeciwko D. P..

Pozwany wskazał, iż w związku z zatrudnieniem nowego nauczyciela w grupie żłobkowej od 01.09.2015r. zmianie miał ulec również zakres obowiązków powódki i A. D., które od tego czasu miały również w zakresie obowiązków przynoszenie posiłków z kuchni głównej oraz sprzątanie pomieszczeń żłobka w przypadku nieobecności personelu sprząającego. O zamiarze zatrudnienia nowego pracownika powódka i A. D. zostały poinformowane pod koniec sierpnia 2015r.

W dniu 26.08.2015r. dyrektor pozwanego A. S. przedstawiła powódce nowy zakres obowiązków, którego powódka nie podpisała, wskazując, iż nie będzie chodziła do kuchni po posiłki, chociaż wcześniej do września 2014r. powódka będąc zatrudniona jako pomoc nauczyciela, przynosiła posiłki dla dzieci z najmłodszej grupy przedszkolnej, wówczas nie było jeszcze grupy żłobkowej. Powódka zakwestionowała również obowiązek wynoszenia zlewek do kuchni oraz sprzątania łazienek i nocników oraz pomieszczenia kuchennego i pomieszczeń żłobka podczas nieobecności pracowników sprząających. Tym czasem do obowiązków opiekuna dziecięcego należy nie tylko pielęgnacja dziecka, dbałość o jego higienę ale również dbałość o czystość otoczenia dziecka.

W dniu 27.08.2015. powódka oraz A. D. spotkały się z prezesem zarządu pozwanego – Ż. M., która następnego dnia poprosiła dyrektora pozwanego aby powódka i A. D. nie musiały sprzątać pomieszczeń żłobka, zaś powódka miała dodatkowo zostać zwolniona z obowiązku przynoszenia posiłków z kuchni głównej. Dyrektor pozwanego przyznała na takie rozwiązanie i w dniu 28.08.2015r. w obecności P. S. poinformowała panie o poczynionych ustaleniach. Powódka miała w takim układzie pracować od dnia 01.09.2015r. tylko na drugiej zmianie.

W dniu 07.09.2015r. dyrektor poinformowała obie pracownice, iż w dniu 09.09.2015r. przyniesie im poprawione zakresu obowiązków. Do wręczenia zmienionych zakresów jednak nie doszło z uwagi na nieobecność obojga pracowników.

Pozwany zaprzeczył jakoby występowały sytuacje, gdy dzieci pozostawały pod opieką jednej osoby, w sytuacji, gdy drugi z opiekunów szedł po posiłki.

Pozwany podkreślił, iż wszelkie zarzuty były sprecyzowane podczas wręczania powódce wypowiedzenia, zatem znane jej są przykłady jej zachowań, które naruszały zasady współżycia społecznego.

Powódka przez większość pracowników była uważana za osobę konfliktową, zarozumiałą i trudną we współpracy, w razie konieczności zastępstwa niezwykle ciężko było znaleźć osobę, która chciałaby pracować z powódką.

Powódka jako pomoc nauczyciela wielokrotnie podważała kompetencje zawodowe nauczyciela Z. L. i przypisywała sobie zasługi nauczycielek. Podobnie zachowywała się wobec innej pomocy nauczyciela K. B., pouczając młodszą stażem pomoc, odnosząc się wobec niej w sposób bezczelny, lekceważący, nierzadko wyśmiewając kompetencje innych.

Pracownice zatrudnione w kuchni nierzadko przychodziły zapłakane po wizycie w żłobku i spotkaniu z powódką, która czyniła im kąśliwe uwagi.

Zdarzały się sytuacje, gdy powódka celowo wprowadzała w błąd nowozatrudnioną D. P., co do ustalonego w żłobku postępowania w przypadku wystąpienia u dziecka przeziębienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powódka A. M. została zatrudniona przez pozwanego (...) Towarzystwo (...) w Ś. na podstawie umowy o pracę z dnia 06.12.2010r. jako pomoc nauczyciela wychowania przedszkolnego w okresie do 31.08.2011r. oraz umowy z dnia 01.09.2011r. do 31.08.2014r. na tym samym stanowisku.

Następnie na podstawie umowy z dnia 01.09.2014r. zawartej z pozwanym na czas nieokreślony powódce zostało powierzone stanowisko opiekuna dziecięcego.

W dniu 15.12.2014r. powódka podpisała oświadczenie, iż znany jest jej kodeksowy obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W dniu 23.03.2015r. odbyło się zebranie pracowników pozwanego, w trakcie, którego zostali oni zapoznani z regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania wprowadzonym u pozwanego.

Zgodnie z treścią art. 4 ust. 2 regulaminu pracy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności pracownik powinien dbać o dobre imię placówki i zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić placówkę na szkodę.

Okoliczności bezsporne

Powódka A. M. oraz A. D. były zatrudnione jako opiekunowie dziecięcy w żłobku W dniu 26.08.2015r. dyrektor A. S. przedstawiła powódce oraz A. D. zakres obowiązków, w którym wskazano, iż jest to zakres dla pomocy nauczyciela, opiekuna dziecięcego, z którego postanowień wynikały m.in. utrzymywanie w czystości łazienek i nocników w czasie funkcjonowania żłobka, utrzymywanie w czystości pomieszczeń zajmowanych przez żłobek, przynoszenie posiłków z kuchni głównej, wyniesienie zlewk do kuchni głównej, wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem w czystości pomieszczeń na powierzchniach np. mycie i pastowanie podłóg, mycie okien, drzwi, lamperii, oświetlenia, łazienek, ubikacji, odkurzanie pomieszczeń.

Zarówno powódka, jak i druga z opiekunek dziecięcy odmówiły podpisania tego zakresu obowiązków.

W dniu 27.08.2015r. spotkały się z prezesem zarządu pozwanego Ż. M..

Po rozmowie z nią na prośbę Ż. M. dyrektor A. S. zmieniła projekt zakresu obowiązków powódki, w ten sposób, że z zakresu jej obowiązków zostały wykreślone obowiązki związane z przynoszeniem posiłków z kuchni głównej oraz wynoszenia zlewek do kuchni po posiłkach oraz obowiązki związane ze sprzątnięciem pomieszczeń żłobka. Powódka w tej sytuacji miała pracować od godziny 9.30 do godziny 16.30 na co wyraziła zgodę.

W dniu 07.09.2015r. dyrektor pozwanej poinformowała powódkę, iż sporządził dla niej nowy zakres obowiązków, który jednak nie został podpisany przez powódkę w dniu następnym ani kolejnych z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy związanej ze stanem zdrowia.

Powódka do pracy wróciła po zwolnieniu chorobowym w dniu 01.10.2015r. w tym dniu pracodawca nie przedstawił jej nowego zakresu obowiązków.

Do 31.08.2015r. opiekę nad dziećmi w żłobku prowadzonym przez pozwanego sprawowały jedynie powódka A. M. i A. D..

Od 01.09.2015r. pozwany zatrudnił do grupy żłobkowej nauczyciela D. P..

Pewnego dnia, gdy A. O. odbierała syna ze żłobka powódka A. M. zwróciła się do niej wskazując, że trzeba coś zrobić, ponieważ nowa nauczycielka „rozwała” grupę, która tak długo budowały. Powiedziała matce dziecka, iż nowoprzyjęta nauczycielka nic nie robi, nie pomaga, nie karmi dzieci, nie przewija, zajmuje się jedynie swoją córką, która uczęszcza do grupy żłobkowej.

A. O. w związku, z tą informacją przekazaną jej przez A. M. skontaktowała się z dyrektorem A. S., której zrelacjonowała przebieg rozmowy.

W dniu 10.09.2015r. wpłynęła pisemna skarga od jednej z matek dziecka, która dotyczyła tego, iż D. P. za radą opiekunek zatrudnionych w grupie żłobkowej zadzwoniła do matki dziecka z informacją, że dziecko jest chore i należy je odebrać z placówki, co z kolei nie spodobało się rodzicowi.

W związku z uzyskaną informacją A. S. zażądała wyjaśnień od D. P. a następnie celem wyjaśnienia sytuacji zaprosiła rodziców dzieci, które uczęszczały do żłobka na zebranie, którego termin wyznaczyła na dzień 17.09.2015r. A. S. poinformowała rodziców o przyczynach spotkania i poprosiła o wskazania, czy rodzice rzeczywiście nie są zadowoleni z pracy nowej nauczycielki D. P.. W trakcie spotkania nie padły żadne zastrzeżenia do pracy nowozatrudnionej, rodzice potwierdzili jednak, iż powódka A. M. rozmawiała z nimi o pracy D. P., wypowiadając się o niej negatywnie. Potwierdził to pan S.

Powódka A. M. nigdy nie informowała dyrektora A. S. o swoich zastrzeżeniach do pracy D. P..

Dowód:

- zeznania świadka A. S. k- 70-72 akt,
- zeznania świadka A. O. k- 72 akt,
- zeznania świadka P. S. k- 72v-73 akt,
- zeznania świadka D. P. k- 73-74 akt,
- zeznania świadka J. O. k- 84v-85 akt,

A. S. została dyrektorem (...) Zespołu (...) w Ś. od 8.12.2014r.

Wcześniej dyrektorem placówki była pani P. G.. Relacje powódki A. M. z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi u pozwanej nie były prawidłowe, w szczególności zaś z pracownikami kuchni. A. W. skarżyła się swojej przełożonej S.

B. na relacje z A. M.. Zdarzało się, że po zanieśieniu posiłku do grupy żłobkowej, gdzie pracowała powódka wracał z płaczem. Powódka traktowała pracowników kuchni „z góry” czyniła im wyrzuty, gdy zapomnieli przynieść z kuchni jakiegoś składnika posiłku lub nakrycia. W trakcie zatrudnienia powódki u pozwanego dwie pracownice kuchenne odeszły z pracy z uwagi na konflikt z powódką m.in. A. W..

Istniał również konflikt pomiędzy S. B., zajmująca się żywieniem dzieci u pozwanego a powódką dotyczący godzin wydawania posiłków. Poprzednia dyrektor uwzględniając zdanie powódki zdecydowała o wydawaniu dzieciom 4 posiłków w trakcie pobytu w placówce i jednego do domu, po zakwestionowaniu tej praktyki przez sanepid aktualnie wydawane są 3 główne posiłki oraz jeden do domu. S. B. informowała obecnego dyrektora o sytuacji konfliktowych z powódką.

W trakcie współpracy w przedszkolu z młodym nauczycielem K. B., dla której była to pierwsza praca, początkowo współpraca pomiędzy powódką a nauczycielem układała się prawidłowo. Po pewnym czasie do K. B. zaczęły dochodzić informacje, iż powódka za jej plecami obmawia ją i wyśmiewa. Rodzice przekazywali jej, iż A. M., zatrudniona wówczas jako pomoc nauczyciela twierdziła, że K. B. nic nie robi. Zaś pod koniec zatrudnienia nauczycielki, gdy ta przebywała na zwolnieniu lekarskim oskarżyła ją o przywłaszczenie pieniędzy na książki, co skutkowało wstrzymaniem nauczycielce wypłaty wynagrodzenia.

Powódka za placami koleżanki z pracy M. R. obmawiała ją, zaś w kontaktach z nią udawała, że wszystko jest w porządku.

Powódka A. M. w trakcie zatrudnienia u pozwanego kontestowała polecenia nauczycieli, z którymi współpracowała, pouczając ich w sprawach opieki nad dziećmi.

Dowód:

- zeznania świadka S. B. k- 74v akt,
- zeznania świadka K. B. k- 75 akt,
- zeznania świadka M. R. k- 85 akt,
- zeznania świadka P. S. k- 72v-73 akt,
- zeznania świadka D. P. k- 73-74 akt,

W dniu 01.10.2015r. po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego ok. Godziny 14.00 dyrektor A. S. wraz z przedstawicielami pracowników P. S. oraz K. D. udała się do pomieszczeń grupy żłobkowej, gdzie w tym dniu prace świadczyła powódka A. M.. Dyrektor poprosiła powódkę do osobnego pomieszczenia, gdzie w obecności świadków odczytała powódce treść wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie także zapis przepisu regulaminu pracy, którego dotyczyło wypowiedzenie, oraz treść oświadczenia z dnia 15.12.2014r. Następnie A. S. poinformowała powódkę o przyczynach wypowiedzenia, wskazując, jakie konkretnie wydarzenia uzasadniają zarzuty wskazane w wypowiedzeniu w szczególności poinformowała powódkę, iż rodzice przekazali jej że powódka negatywnie wypowiadała się o pracy D. P., mówiła o konfliktach pomiędzy powódką a innymi pracownikami.

Powódka w trakcie rozmowy z dyrektorem stwierdziła, iż nie zgadza się z zarzutem naruszenia zasad współżycia społecznego i że sprawa znajdzie się w Sądzie.

Dowód:

- zeznania świadka A. S. k- 70-72 akt,
- zeznania świadka K. D. k- 73-73 akt,

- zeznania świadka P. S. k- 72v-73 akt,
- wypowiedzenie k- 7 akt,
- zeznania powódka A. M. – częściowo k- 87 akt

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka telefonicznie skontaktowała się z A. D. i zapłakana poinformowała ją, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zarzucono jej konfliktowość i namawianie rodziców oraz niepodpisanie zakresu obowiązków.

Dowód:

- zeznania świadka A. D. k- 16v-17 akt

Po rozpoznaniu sprawy Sąd zważył, co następuje:

powództwo podlega oddaleniu.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego „zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę”(wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP 97.10.163).

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia statuuje art. 30 § 3, 4, 5kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą, jak również zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP z 99, Nr. 21, poz. 688).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Na uwagę zasługuje pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej

(nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

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

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4kp.

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

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

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

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

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

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

W ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, wbrew stanowisku powódki, zaprezentowanemu w uzasadnieniu pozwu, pozwany sprostował obowiązkowi wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce A. M. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które odpowiadałyby zasadzie konkretności. Jakkolwiek sama treść wypowiedzenia podstawy do takiego twierdzenia nie daje, albowiem jest ono sformułowane w sposób ogólny, tym niemniej ujawnione w toku postępowania okoliczności, na które w swych wiarygodnych zeznaniach wskazali świadkowie A. S., P. S. oraz K. D. pozwalając na jednoznaczne stwierdzenie, iż przy wręczaniu powódce w dniu 01.10.2015r. zostały jej wyraźnie przekazane informacje, jakie zdarzenia stanowią uzasadnienie dla stawianych jej w wypowiedzeniu zarzutów. Fakt ten potwierdziła również w trakcie swych zeznań powódka oraz świadek A. D., która rozmawiała telefonicznie z powódką po otrzymaniu przez nią wypowiedzenia, a której z płaczem relacjonowała przyczyny zwolnienia. Tym samym Sąd uznał zarzut podniesiony w pozwie dotyczący braku konkretności przyczyn 1, 2 i 4 i sugestie, że nie wie ona, jakie zdarzenia kryją się pod nimi, jako swoistego rodzaju wybieg procesowy, który jednak nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazać należy, iż nie jest zasadna przyczyna sformułowana jako niepodpisanie zakresu obowiązków przez powódkę.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż istotnie powódka nie podpisała pierwszej wersji zakresu obowiązków przedstawionego jej przez dyrektora A. S., skoro jednak po rozmowie z prezesem zarządu pozwanego Ż. M. ustalono, iż projektowany zakres obowiązków zostanie zmieniony zgodnie z prośbą i sugestią powódki, zatem obowiązkiem dyrektora placówki było sporządzenie nowej wersji takiego dokumentu, a następnie przedstawienie go pracownikowi. Dyrektor placówki, taki projekt podpisał, jednak z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy od dnia 08.09.2015r. do 30.09.2015r. powódka nie miała możliwości jego podpisania.

Odmowa podpisania zakresu obowiązków może być poczytana jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik odmawiając przyjęcia ustalonego zakresu obowiązków w istocie wyraża wolę nierespektowania tego co z takiego zakresu wynika. Taka jednak sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Powódka wykonywała swoje obowiązki jako opiekun dziecięcy, a fakt niepodpisania przez nią nowo przygotowanego,

po wprowadzeniu ustalonych zmian zakresu, wynikał jedynie z faktu jego nieprzedłożenia powódce do podpisania po powrocie do pracy, z czego w ocenie Sądu nie można jej czynić zarzutu.

Zasadne okazały się jednak pozostałe przyczyny sformułowane przez pozwanego w wypowiedzeniu.

Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oznacza nakaz właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych, tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi (np. moralnymi, etycznymi, zwyczajowymi). Znaczenie zasad współzycia społecznego polega na możliwości korygowania zachowań wprawdzie legalnych, ale sprzecznych z wartościami akceptowanymi przez daną społeczność. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia 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. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika (wyr. SN z 21.2.1997 r., I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, Nr 20, poz. 400). Jako naruszenie zasad współzycia społecznego może być kwalifikowane każde zachowanie pracownika nieadekwatne do okoliczności sytuacji.

W rozpoznawanej sprawie przeprowadzone postępowanie dowodowe dało podstawę do przyjęcia, iż postępowanie powódki polegające na inicjowaniu sytuacji konfliktowych z innymi pracownikami pozwanego, doprowadzanie ich w ten sposób do łez, obmawianie ich plecami, wyśmiewanie, taktowanie bez należytego im szacunku, pomawianie w kontaktach z rodzicami podopiecznych, zarzucając im niewłaściwe wypełnianie obowiązków wychowawczych i opiekuńczych, narażając ich na utratę zaufania w stosunkach rodzic-nauczyciel stanowi naruszenia zasad współzycia społecznego i nie może być akceptowane. Takie zachowanie powódki w stosunku do współpracowników powodowało napięcie we wzajemnych kontaktach pomiędzy nią a pozostałymi pracownikami, co w konsekwencji doprowadziło do sytuacji, że odmówili oni dalszej współpracy z powódką po jej powrocie do pracy po okresie nieobecności spowodowanej chorobą.

Nadto powódka swym zachowaniem naruszyła również obowiązek lojalności sformułowany w art. 100 §1 pkt.4 kp, którego dotyczą pierwsza i druga z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Bezsprzecznie powódka pomawiając D. P. w rozmowie z A. O. oraz innymi rodzicami dzieci o zaniedbywanie swoich obowiązków związanych z opieką nad dziećmi stanowiło nie tylko naruszenie zasad współzycia społecznego, o czym mowa była wcześniej, lecz również naruszenie obowiązku lojalności wobec pracodawcy. Ujawnienie takiej okoliczności, niezależnie od tego czy byłaby ona prawdziwa, czy nie mogło bowiem narazić pozwanego prowadzącego niepubliczną placówkę edukacyjną na szkodę w postaci utraty dobrej reputacji w lokalnej społeczności, niezbędnej do funkcjonowania na rynku. W ocenie Sądu powódka w pierwszej kolejności, w sytuacji stwierdzenia nieprawidłowości w postępowaniu innego pracownika powinna była w pierwszej kolejności wykorzystać drogę służbową i zawiadomić o nich przełożonych, z czego powódka jednak nie skorzystała, a dopiero w sytuacji braku z ich strony reakcji podjęła inne działania.

Mając na uwadze zasadność zarzucanych powódce przez pozwanego naruszenia zasad współzycia społecznego oraz obowiązku lojalności uzasadniony jest również w konsekwencji skutek tych okoliczności w postaci utraty przez pozwanego zaufania do powódki.

Zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej poczuciem pewności. Zaufanie stwarza szczególną więź między pracodawcą i pracownikiem, a jego znaczenie podlega indywidualizacji stosownie do konkretnych sytuacji w zakładach pracy. Z punktu widzenia pracodawcy liczą się uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika. Utrata zaufania ze strony pracodawcy może wynikać z różnych przejawów nagannego zachowania się pracownika, ale niekoniecznie musi przesądzać o jego winie. W zależności bowiem od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy czy specyfiki działalności prowadzonej przez pracodawcę na zarzut ten może narazić się także pracownik, któremu trudno będzie przypisać zawinione działanie, ale jednocześnie, z uwagi na określone okoliczności, nie można oczekiwać od pracodawcy, że będzie go dalej zatrudniać. Nielojalność pracownika a utrata do niego zaufania są często zwrotami używanymi zamiennie. Istnieje ścisły związek

między tymi pojęciami. Jeżeli pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata do niego zaufania. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97 (OSNP 1998 nr 7, poz. 206), wskazał, iż obowiązki pracownika określone w art. 100 § 2 pkt 4 kp są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 kp obowiązek pracownika, by „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Aprobując należy przyjąć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/06 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4) z glosami: J. Czerniak - Swędziół (OSP 2007 nr 7-8, poz. 96) i A. Musiały (PiP 2007 nr 12, s.135), że ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy” rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, który tym samym jest wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość będą stanowiły naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 kp.

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

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98§1 i 3 kp oraz §11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w brzmieniu obowiązującym po dniu 01.08.2015r.