

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Zamościu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym :

Przewodniczący: Sędzia SR Sylwia Żukowska

Ławnicy: Alicja Juniewicz, Bogusława Kierepka

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Marzena Kucharuk

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2015 roku w Z.

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Ł.

przeciwko Stowarzyszeniu (...)w G.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od pozwanego Publicznej Szkoły Podstawowej (...)na rzecz powódki B. Ł. kwotę 3000 (trzy tysiące) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 4 marca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. oddala powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej (...) w G.;

III. oddala powództwo przeciwko Stowarzyszeniu (...)

IV. koszty procesu między stronami wzajemnie znosi;

V. opłatę od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona, przejmuje na rachunek Skarbu Państwa;

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I do kwoty 3000 (trzy tysiące) złotych rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 31/14

UZASADNIENIE

Powódka B. Ł. w pozwie z dnia 16 stycznia 2014 roku przeciwko pozwanemu Stowarzyszeniu (...) wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko dyrektora szkoły, nauczyciela języka polskiego, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3000 złotych miesięcznie w granicach do trzech miesięcy z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 29 sierpnia 2011 roku na stanowisku dyrektora szkoły, nauczyciela języka polskiego w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 3 stycznia 2014 roku otrzymała pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie przepisu art. 52 §1 pkt. 1 k.p. z powodu ciężkiego

naruszenia obowiązków pracowniczych. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, co wynika z treści pisma strony pozwanej, jest nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniach 23, 24, 27, 30 i 31 grudnia 2013r., a także nierespektowanie postanowień statutu Stowarzyszenia (...), w szczególności § 22 pkt. i 7, które pozostaje organem prowadzącym Szkołę Podstawową(...) w G.. Zdaniem powódki, rozwiązanie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi przepisami, a ponadto wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, a także nieuzasadniona. Powódka wskazała, iż nie jest prawdą, jakoby dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniach: 23, 24, 27, 30 i 31 grudnia 2013 roku, gdyż te dni były w szkole dniami wolnymi od pracy. W tych dniach, pomimo że były to dni wolne od pracy, które miały zostać odpracowane w terminie późniejszym, wykonywała swoje obowiązki służbowe z uwagi na konieczność zrealizowania określonych zadań jeszcze w roku 2013. Powódka podniosła, iż druga przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę nie jest dla niej zrozumiała, gdyż nie wie na czym miałoby polegać nierespektowanie przez nią § 22 pkt. i 7 statutu Stowarzyszenia (...), którego treść wskazuje na kompetencje Zarządu organu prowadzącego szkołę tj. ustalanie zasad zatrudnienia i wynagrodzenia nauczycieli, pracowników administracji oraz obsługi i wydawanie dyrektorowi szkoły wiążących poleceń we wszelkich sprawach związanych z zatrudnieniem pracowników.

W świetle powyższego, zdaniem powódki, nie istniała żadna uzasadniona przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę (k.1-5 – pozew).

Pozwany Stowarzyszenie (...)w odpowiedzi na pozew z dnia 10 marca 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż żądanie powódki dotyczące przywrócenia jej do pracy oraz zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy są całkowicie niezasadne, a zarazem pozbawione podstaw faktycznych jak i prawnych. Strona pozwana jest Stowarzyszeniową Publiczną Szkołą Podstawową. Zgodnie z § 8 lit. 1 Statutu Stowarzyszenia pozwany realizuje swoje cele m.in. poprzez prowadzenie Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w G.. Stowarzyszenie pozostaje pracodawcą dla dyrektora, nauczycieli i personelu pomocniczego. W pełni zasadne pozostaje oparcie przez pozwanego rozwiązania umowy pracę z powódką bez wypowiedzenia na nieusprawiedliwionym jej niestawiennictwie w pracy w dniach: 23,24,27,30,31.12.2013 roku albowiem tzw. przerwa świąteczna nie jest objętą regulacją kodeksu pracy i nie miała zastosowania w stosunku do powódki podczas jej nieobecności w pracy w w/w dniach. Istotnie zgodzić się należy, iż w trakcie przerw świątecznych w szkołach nie odbywają się obowiązkowe zajęcia dydaktyczno-wychowawcze z dziećmi i młodzieżą. Jednakże w niniejszym przypadku, z uwagi na podstawę zatrudnienia powódki przez Stowarzyszenie i charakter szkoły, której organem prowadzącym jest Stowarzyszenie, przerwy świąteczne nie są czasem urlopu wypoczynkowego, ani też dniami ustawowo wolnymi od pracy, wymienionymi w art. 151⁽⁹⁾ Kodeksu pracy w związku z art. 91 c ust. 1 Karta Nauczyciela dla pracowników zatrudnionych przez pozwane stowarzyszenie, w tym powódki, która powinna była na czas swojej nieobecności uzyskać urlop wypoczynkowy, pomijając jej obowiązek wcześniejszego uprzedzenia pracodawcy (stowarzyszenia) o swojej planowanej nieobecności, czego jednak zaniechała. W przypadku przyjęcia przez Sąd, iż dni 23,24,27,30,31.12.2013 roku były dla powódki dniami wolnymi od pracy pozwany podnosi, że czas przerwy świątecznej to dni wolne od zajęć dla uczniów, ale nie są to dni nieświadczenia pracy przez nauczyciela (dni wolne od pracy). Nadto nauczyciele na podstawie art. 64 ust. 1 i 3 Karty nauczyciela urlop wypoczynkowy mają w czasie trwania ferii letnich i zimowych. Przerwa świąteczna do nich nie należy. Powódka, pomimo ciężącego na niej w tym zakresie ciężaru dowodu, nie zaoferowała poza głosłowymi twierdzeniami żadnych dowodów na to, że - jak twierdzi - „wykonywała swoje obowiązki z uwagi na konieczność zrealizowania określonych zadań jeszcze w 2013 roku." Co więcej powódka w odpowiedzi na pozew sama przyznaje, iż dni 23,24,27,30,31.12.2013 roku miały zostać odpracowane w terminie późniejszym, jednak nie wskazuje w ogóle czy i kiedy dni te odpracowała. Odnosząc się do drugiej ze wskazanych w oświadczeniu pozwanego przyczyn tj. nierespektowania przez powódkę postanowień Statutu Stowarzyszenia(...) w szczególności § 22 lit. i pkt 7 podkreślić należy, iż wskazaną przez pozwanego jako pracodawcę przyczynę wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a oceny pod kątem jej należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jej adresata

tj. powódki jako pracownika. To powódka jako pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09-03-2010, I PK 175/09, LEX nr 585689). Powódka wielokrotnie odmawiała realizowania wyraźnych poleceń zarządu Stowarzyszenia (...) dotyczących spraw pracowniczych pomimo otrzymania w dniu 23 października 2013 roku Statutu pozwanego wraz z wyraźnym poleceniem zarządu, aby respektowała obowiązki dyrektora szkoły wskazane w § 22 lit. i pkt 7 Statutu. Stowarzyszenie mając na uwadze obniżenie kosztów funkcjonowania szkoły wydało powódce w dniu 27 września 2013 roku polecenie zawarcia ze wszystkimi nauczycielami i pracownikami obsługi, którzy na ten dzień byli zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych umów o pracę na ustalonych przez Stowarzyszenie warunkach (m.in. zawarcie umowy na czas określony od 1 października 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku). Jednakże powódka nie tylko nie zastosowała się do polecenia, ale zawarła umowę z nowym dotychczas nie zatrudnionym pracownikiem W. M., nadto żadna z dwóch zawartych z W. M. umów o pracę nie przekraczała 6 miesięcy (co nakazywał pozwany), czego skutkiem bezskuteczne pozostawały zapisy umów o prawie stron do rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powódka nie przedłożyła Stowarzyszeniu szeregu dokumentów - do czego była zobowiązana z racji pełnionej funkcji Dyrektora i do czego zarząd wielokrotnie ją wzywał (k.9-12 – odpowiedź na pozew).

Postanowieniem z dnia 19 marca 2015 roku Sąd na podstawie art. 477 k.p.c. w zw. z art. 194§1 i 3 kpc wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Publiczną Szkołę Podstawową(...) w G. (k. 131 akt sprawy).

W odpowiedzi na pozew pozwany Publiczna Szkoła Podstawowa (...)w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany powtórzył zarzuty podniesione w odpowiedzi na pozew wniesionej przez Stowarzyszenie (...)w G.. Dodatkowo pozwany wskazał, iż pracodawcą powódki przez cały okres pełnienia funkcji dyrektora było pozwane Stowarzyszenie, a zatem kierowanie powództwa przeciwko Szkole Podstawowej w G. jest niezasadne (k. 132-137 – odpowiedź na pozew).

W toku postępowania strony konsekwentnie popierały zajęte w sprawie stanowiska procesowe (k.150, k. 158, k. 167 – protokoły rozpraw).

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

W dniu 29 sierpnia 2011 roku pomiędzy powódką B. Ł., a pozwanym Stowarzyszeniem (...)z siedzibą w G. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka została zatrudniona na stanowisku dyrektora szkoły, nauczyciela języka polskiego z miejscem świadczenia pracy w Publicznej Szkole Podstawowej w G. (k.1/B akt osobowych – umowa o pracę).

Pismem z dnia 27 września 2013 roku udzielono powódce pełnomocnictwa do zawarcia ze wszystkimi nauczycielami i pracownikami obsługi, którzy w miesiącu wrześniu 2013 roku byli zatrudnieni na umowach cywilno – prawnych umów o pracę na następujących warunkach: umowa na czas określony na okres od 1 października 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku z dopuszczalnością wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem, ustalone wynagrodzenie za pracę dla nauczycieli i pracowników obsługi nie ulegają zmianie, data rozpoczęcia pracy – 1 października 2013 roku (k. 23 – pełnomocnictwo, k.32 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v).

W dniu 20 grudnia 2013 roku B. D. zaproponowała, aby Rada Pedagogiczna pozwanej Szkoły zwróciła się na piśmie do Zarządu Stowarzyszenia z prośbą o udzielenie w okresie świątecznym dni wolnych od pracy, jednocześnie zwracając uwagę, iż dni te zostaną odpracowane w późniejszym terminie. Pismo to zostało sporządzone i przekazane B. B., która zobowiązała się je dostarczyć do Wiceprezesa Zarządu Stowarzyszenia – (...) R. O.. B. B. poinformowała, że Zarząd wyraził zgodę na dni wolne (k. 30 v – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v, k. 92 v, k.152 – zeznania świadka J. D., k. 92 v, k. 153 – zeznania świadka A. M., k. 103, k. 158 v – zeznania świadka B. B., k. 103 v, k. 159 v – zeznania świadka H. B.).

W poprzednich latach dnia wolne w okresie świątecznym nie były odpracowywane przez pracowników (k. 36 v – wyjaśnienia przesłuchanej w charakterze pozowanego B. D. potwierdzone zeznaniami k.169).

B. B. miała przekazać pismo członkom Zarządu Stowarzyszenia, ale z uwagi na ich brak, pismo w sprawie odpracowania dni świątecznych nie trafiło do B. D.. B. B. nie informowała nauczycieli, że pismo nie zostało przekazane. (...) R. O. poinformował B. B., że nauczyciele mają wolne i w późniejszym terminie mają to odpracować (k. 103, k. 158 v – zeznania świadka B. B., k. 153 – zeznania świadka A. M., k. 35 - wyjaśnienia przesłuchanej w charakterze pozowanego B. D. potwierdzone zeznaniami k. 169).

Powódka kwestionowała uprawnienia Zarządu Stowarzyszenia w zakresie współdziałania w zarządzaniu szkołą (k. 103, k. 158 v – zeznania świadka B. B., k. 104, k.160 – zeznania świadka A. B. (1), k. 105 v, k.167 v – zeznania świadka B. P., k. 140 v – zeznania świadka A. B. (2)).

Podczas zebrania z rodzicami, nauczycielami oraz mieszkańcami gminy powódka informowała, że Zarząd Stowarzyszenia nie ma nic do powiedzenia w sprawach związanych z funkcjonowaniem szkoły i że ona będzie nią rządzić (k. 104, k. 160 – zeznania świadka A. B. (1)).

Pismem z dnia 18 grudnia 2013 roku Zarząd Stowarzyszenia przypomniał powódce o konieczności przedstawienia rocznego sprawozdania z działalności szkoły oraz kart urlopowych pracowników (k. 16 – pismo).

Powódka nie złożyła sprawozdania z działalności szkoły (k. 169 v - zeznania przesłuchanej w charakterze pozowanego Stowarzyszenia - B. D.).

Prezes pozwanego Stowarzyszenia poinformowała powódkę, że przed zatwierdzeniem aneksu do arkusza organizacyjnego, chciałaby zapoznać się z arkuszem organizacyjnym szkoły. W odpowiedzi na to pismo powódka poinformowała, że wszystkie dokumenty znajdują się w posiadaniu Stowarzyszenia. Główny arkusz organizacyjny został zatwierdzony przez poprzedni Zarząd Stowarzyszenia (k. 32 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v).

Pomiędzy powódką, a nowym Zarządem pozwanego Stowarzyszenia istniał konflikt. W ocenie powódki Dyrektor szkoły powinien być zatrudniony na podstawie Karty Nauczyciela. Konflikt dotyczył kompetencji Dyrektora szkoły – powódka dążyła do uniezależnienia się od Stowarzyszenia (k. 36 – wyjaśnienia przesłuchanej w charakterze pozowanego B. D. potwierdzone zeznaniami k. 169, k. 92, k.150 v – zeznania świadka A. B. (2), k. 92 v, k. 152 – zeznania świadka J. D., k. 93 v – zeznania świadka A. M., k. 103, k. 158 v – zeznania świadka B. B., k. 103 v, k. 159 v – zeznania świadka H. B.).

Istniejący konflikt miał wpływ na atmosferę w szkole – była to stresująca sytuacja dla nauczycieli i rodziców (k. 103 v – zeznania świadka H. B., k. 106 v, k. 160 v – zeznania świadka E. L., k. 167 v – zeznania świadka B. P.).

Relacje pomiędzy powódką, a (...) R. O. wiceprezesem pozwanego Stowarzyszenia nie były dobre – istniał pomiędzy nimi konflikt. R. O. oraz Prezes Zarządu pozwanego Stowarzyszenia J. K. otwarcie nawoływali do rozwiązania umowy o pracę z powódką (k. 103- zeznania świadka B. B., k. 103 v, k. 159 v – zeznania świadka H. B., k. 104, k.160 – zeznania świadka A. B. (1), k. 104 v, k. 161 v – zeznania świadka R. Ł., k. 105, k. 162 v – zeznania świadka G. M., k. 105 v – zeznania świadka G. M., k. 106 v, k. 160 v – zeznania świadka E. L., k. 153 – zeznania świadka A. M.).

Powódka nie konsultowała z Zarządem Stowarzyszenia kwestii zatrudnienia pracowników w pozwanej Szkole. Sama dobierała nauczycieli z którymi chciała współpracować (k. 105 v – zeznania świadka G. M., k. 168 v – zeznania powódki, k. 169 – zeznania przesłuchanej w charakterze pozowanego Stowarzyszenia - B. D.).

Część rodziców podzielała stanowisko powódki, a część Wiceprezesa Zarządu (...) R. O. (k. 106, k. 167 v – zeznania świadka B. P., k. 153 v – zeznania świadka A. M.).

Prezes Stowarzyszenia J. D. (1) oraz Wiceprezes R. O. informowali ustnie powódkę, że Stowarzyszenie chce mieć większy wpływ na funkcjonowanie szkoły, ale powódka nigdy się z tym nie zgadzała, mówiąc, że Stowarzyszenie nie ma prawa ingerować w sprawy związane z funkcjonowaniem szkoły (k. 169 – zeznania przesłuchanej w charakterze pozwanej Stowarzyszenia - B. D.).

B. D. nie widzi możliwości pracy powódki na stanowisku Dyrektora Szkoły, ponieważ praca pomiędzy dyrektorem szkoły, a zarządem organu ją prowadzącego powinna opierać się na wzajemnym zaufaniu, a takiego zaufania do powódki ze strony organu prowadzącego pozwaną Szkołę, tj. Stowarzyszenia (...)nie ma (k. 169 – zeznania powódki).

M. B. – matka jednego z dzieci uczęszczających do szkoły oraz członek Zarządu Stowarzyszenia wiedziała o zebraniach organizowanych przez powódkę z rodzicami (k. 36 – przesłuchanie w trybie informacyjnym pozwanej potwierdzone zeznaniami k. 169).

W dniu 20 grudnia 2013 roku powódka otrzymała pismo z którego wynikało, iż nowy Zarząd chce mieć wpływ na decyzje dotyczące funkcjonowania szkoły np. w zakresie zatrudniania pracowników. W ocenie powódki przyznanie Stowarzyszeniu uprawnień dotyczących zatrudniania pracowników było niezgodne z prawem (k. 168 v – 169 - zeznania powódki).

W dniu 23 grudnia 2013 roku powódka przebywała na spotkaniu w (...) w sprawie projektu wymiany dzieci i młodzieży tzw. „zielona szkoła”. Okres dni wolnych tj. 23,24,27,30 i 31 grudnia 2013 roku powódka wykorzystywała na pracę nad w/w projektem (k.31 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168,k. 93v-94 – zeznania świadka W. C.).

W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka rano przebywała w szkole, a następnie udała się do Urzędu Gminy M., gdzie rozmawiała z Wójtem w sprawie działalności szkoły oraz do Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w M., gdzie rozmawiała z Kierownikiem Ośrodka w sprawie dożywienia dzieci. Tego dnia powódka przedłożyła w Gminie sprawozdanie z dotacji udzielonych Stowarzyszeniu przez Gminę (k. 31 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v, k. 42 v, k. 151 – zeznania świadka J. D. (1), k. 43, k.151 v – zeznania świadka J. D. (2), k. 162 – zeznania świadka R. Ł.).

W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka stawiała się w szkole m.in., aby podpisać umowę o pracę z W. M.. Tego dnia dokonała także sprawdzenia liczby godzin do zestawienia dla Głównego Urzędu Statystycznego (k. 31 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v, k. 43 v, k.151 v – zeznania świadka W. M.).

W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka udała się na spotkanie z księgową Z. Z. w sprawie inwentaryzacji, która miała być przeprowadzona w dniach 2-3 stycznia 2014 roku. Z. Z. udzieliła powódcie wskazówek w zakresie sposobu sporządzenia spisu z natury (k. 31 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v, k. 44, k. 168 – zeznania świadka Z. Z.).

Powódka nie informowała Zarządu Stowarzyszenia, że w dniach 23,24,27,30 i 31 grudnia 2013 roku ma zamiar podjąć czynności związane z działalnością szkoły poza jej siedzibą (k. 31 – wyjaśnienia powódki potwierdzone zeznaniami k. 168 v).

Szkoła Podstawowa w G. podjęła z Towarzystwem (...), Zarządem (...)i Wicemarszałkiem Zarządu (...) w współpracę, której celem było nawiązanie kontaktów międzynarodowych ze stroną ukraińską. W. C.- Wiceprezes Towarzystwa (...)spotykał się w tej sprawie z powódką w dniach 23,24,27 i 30 grudnia 2013 roku. Szkoła Podstawowa w G. miała być jednym z partnerów projektu (k. 94 – zeznania świadka W. C.).

Pismem z dnia 3 stycznia 2014 roku, doręczonym B. Ł. w tym samym dniu, rozwiązano z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy w dniach 23,24,27,30,31 grudnia 2013 roku oraz nierespektowanie postanowień statutu Stowarzyszenia (...) w szczególności §22 pkt 7, które pozostaje organem prowadzącym Szkołę

Podstawową (...) w G.. Pouczono powódkę o prawie wniesienia odwołania do Sądu (akta osobowe powódki – pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę).

Po objęciu funkcji Dyrektora pozwanej Szkoły – T. S. stwierdził braki w zakresie dokumentacji oświatowej – m.in. brak było statutu szkoły, szeregu regulaminów, procedur np. dotyczących ewakuacji z budynku Szkoły, ramowych planów nauczania, sprawozdań z nadzoru pedagogicznego (k. 169 v – zeznania przesłuchanego w charakterze pozwanej Szkoły Podstawowej – T. S.).

Współpraca pomiędzy obecnym Dyrektorem pozwanej Szkoły a pozwanym Stowarzyszeniem i nauczycielami układa się dobrze, nie istnieje między nimi żaden konflikt (k. 103 v – zeznania świadka H. B.)

Pozwana Publiczna Szkoła (...) w G. jest prowadzona przez Stowarzyszenie (...)

w G.. Zgodnie z §22 lit „i” pkt 7 Statutu Stowarzyszenia (...) do kompetencji Zarządu organu prowadzącego szkołę należy min. ustalanie zasad zatrudniania i wynagradzania nauczycieli, pracowników administracji oraz obsługi i wydawanie dyrektorowi szkoły wiążących poleceń we wszystkich sprawach związanych z zatrudnianiem pracowników (k. 26 - §22 lit i pkt 7 Statutu z dnia 23 września 2013 roku).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 3000 złotych (k. 14 – zaświadczenie).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym akt osobowych powódki, które nie budzą wątpliwości, co do ich autentyczności, a ich treść nie była przez strony kwestionowana.

Dokonane ustalenia faktyczne Sąd oparł także na powódki B. Ł. (k. 30 v – 32 wyjaśnienia potwierdzone zeznaniami k.168-169), przesłuchanej w charakterze pozwanego Stowarzyszenia (...) w G. B. D. (k. 35-36 v – wyjaśnienia potwierdzone zeznaniami k. 169-169 v), przesłuchanego w charakterze pozwanego Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w G. T. S. (k. 169v-170) oraz na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków J. D. (1) (k. 42 v-43, k.151), J. D. (2) (k. 43, k.151 v), W. M. (k. 43 v, k.151 v), Z. Z. (k. 91v, k. 168), A. B. (2) (k. 91 v-92, k. 150v-151), J. D. (k. 92-92 v, k.152), A. M. (k. 92 v-93 v, k. 153-153 v), W. C. (k. 93v-94), B. B. (k. 102 v – 103, k. 158 v-159 v), H. B. (k.103 v, k. 159 v), A. B. (1) (k. 103 v – 104, k. 160), R. Ł. (k. 104 v-105, k. 161 v-162), G. M. (k. 105-105 v, k. 162 v-163), B. P. (k. 105 v – 106, k. 167-168), E. L. (k. 106-106 v, k. 160 v-161).

Zeznania stron procesu oraz przesłuchanych świadków Sąd obdarzył wiarą, gdyż są one szczere, logiczne i ze sobą zbieżne. Potwierdzają one, że pomiędzy powódką, a Zarządem Stowarzyszenia istniał długotrwały konflikt kompetencyjny. Zwracają uwagę, iż okres zimowych ferii świątecznych w 2013 roku miał być odpracowany przez nauczycieli w okresie późniejszym.

W oparciu o powyższe ustalenia **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługuje częściowo na uwzględnienie w stosunku do pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w G..

Powódka zatrudniona była w Publicznej Szkole Podstawowej (...)

(...) w G. na stanowisku dyrektora i świadczyła pracę na jej rzecz jako swojego pracodawcy.

Zgodnie z art. 3 k.p. zakładem pracy jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej. Tak pojmowany pracodawca jest podmiotem zatrudniającym-podmiotem stosunku pracy. Zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością w zakresie zatrudnienia pracowników. Podmiot, który nie ma osobowości prawnej ani zdolności do bycia pracodawcą, nie ma zdolności procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy. Nie ma takiej zdolności wójt (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 roku, (...) 36/08).

Powódka B. Ł. była Dyrektorem Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w G., a nie pracownikiem Stowarzyszenia zatem jej pracodawcą była szkoła jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, (art. 3 k.p.). W ocenie Sądu to, że Zarząd Stowarzyszenia korzystał ze statusu organu prowadzącego tę szkołę, nie zmienia faktu, że w sprawach dotyczących roszczeń ze stosunku pracy pracownika zatrudnionego w szkole i świadczącego pracę na jej rzecz, bierną legitymację procesową ma zawsze szkoła jako pracodawca, a nie organ prowadzący szkołę. Wobec powyższego to Publiczna Szkoła (...)

w G. ma przymiot zakładu pracy w rozumieniu art. 3 k.p. a osoba zatrudniona jest bowiem pracownikiem tej jednostki organizacyjnej, w której świadczy pracę, bez względu na to, kto ma kompetencję do nawiązania czy rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego (I PK 74/2002 - OSNP 2004/, nr 13, poz. 221 i analogiczne rozstrzygnięcie w wyroku SN z dnia 14 stycznia 2008 r., I PK 187/07; w wyroku SN z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98 - OSNP 1999/23/744., OSP 2000/7-8/105). Zgodnie zaś

z stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 24 września 2009 r., (II PK 78/09) pracodawcą jest druga strona stosunku pracy i jedynie ona może być pozywana i sama pozywać w sprawie ze stosunku pracy. Wobec powyższego z uwagi na to, że pozwane Stowarzyszenie (...)w G. nie miało statusu pracodawcy powódki, a więc nie posiadało legitymacji procesowej biernej w niniejszym sporze, Sąd oddalił powództwo w stosunku do niego orzekając jak w pkt III wyroku.

Przechodząc do rozważań nad zarzutem naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w odniesieniu do wskazanych przez pracodawcę przyczyn należy zaznaczyć, że stosownie do treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Jak podkreślał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSPiK 1998/9/269, musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

Odwołując się do ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które tutejszy Sąd w pełni podziela należy wskazać, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746).

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 roku

w sprawie I PKN 481/99, publik. w OSNP z 2001 roku, nr 11, poz. 373: „naruszenie art. 30 § 4 kp może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy

o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną.”

W tym zakresie Sąd Najwyższy wypowiedział się także w wyrokach: z dnia 14 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 444/99, publik. w OSNP z 2001 roku, nr 9, poz. 313: „Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kp) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 kp) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.”; z dnia 21 marca 2001 roku w sprawie I PKN 311/00, publik. w OSNP z 2002 roku nr 24, poz. 595: ”Wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 kp) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć.”; oraz z dnia 7 września 1999 roku w sprawie I PKN 224/99 publik. w OSNP z 2001 roku nr 1, poz. 7: „Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 4 kp istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne dla czego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.”

Z powyższego wynika, iż pracodawca rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia zobowiązany jest do szczegółowego przedstawienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę tak, aby jednoznacznie wskazywały one, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika oraz aby nie było wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć. Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie pracodawca wskazując jako przyczynę nierespektowanie postanowień statutu Stowarzyszenia (...) w szczególności §22 pkt 17 - nie wywiązał się z tego obowiązku, czym dopuścił się naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z treścią powołanego wyżej § 22 lit „i” pkt 7 Statutu Stowarzyszenia (...) do kompetencji Zarządu organu prowadzącego szkołę należy min. ustalanie zasad zatrudniania i wynagradzania nauczycieli, pracowników administracji oraz obsługi i wydawanie dyrektorowi szkoły wiążących poleceń we wszystkich sprawach związanych z zatrudnianiem pracowników. W tych okolicznościach brak jest jakichkolwiek podstaw, aby uznać, iż powódka zapoznając się ze Statutem mogła określić czego dotyczył zarzut „nierespektowania postanowień statutu”.

Odnosząc się zaś do drugiej przyczyny rozwiązania stosunku pracy tj. nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniach 23,24,27,30,31 grudnia 2013 roku – w ocenie Sądu przyczyna ta jest nierzeczywistą. Jak bowiem ustalono w spornym okresie powódka wykonywała obowiązki pracownicze. W dniu 23 grudnia 2013 roku powódka przebywała na spotkaniu w (...) w sprawie projektu wymiany dzieci i młodzieży tzw. „zielona szkoła”. Okres dni wolnych od zajęć szkolnych tj. 23,24,27,30 i 31 grudnia 2013 roku powódka wykorzystywała na pracę nad w/w projektem W. C. - Wiceprezes Towarzystwa (...) spotykał się wówczas w tej sprawie z powódką. W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka była rano w szkole, a następnie udała się do Urzędu Gminy M., gdzie rozmawiała z Wójtem w sprawie działalności szkoły oraz do Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w M., gdzie rozmawiała z Kierownikiem Ośrodka w sprawie dożywienia dzieci. Tego dnia powódka przedłożyła w Gminie sprawozdanie z dotacji udzielonych Stowarzyszeniu przez Gminę. W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka stawiała się ponadto w szkole m.in., aby podpisać umowę o pracę z W. M.. Tego dnia dokonała także sprawdzenia liczby godzin do zestawienia dla Głównego Urzędu Statystycznego. W dniu 31 grudnia 2013 roku powódka odbyła także spotkanie z księgową Z. Z. w sprawie inwentaryzacji, która miała być przeprowadzona w dniach 2-3 stycznia 2014 roku. Z. Z. udzieliła powódce wskazówek jak takiego spisu z natury dokonać. Powyższe wskazuje, iż B. Ł. w okresie przerwy świątecznej wykonywała obowiązki pracownicze. Ubocznie należy podnieść, iż na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego ustalono, iż (...) R. O. – Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia poinformował B. B., że nauczyciele w spornym okresie mają wolne i w późniejszym terminie mają to odpracować. W tych okolicznościach brak jest także podstaw, aby zarzucać powódce (także nauczycielowi pozwanej szkoły), że nie świadczyła pracy w czasie, gdy przedstawiciel Zarządu Stowarzyszenia wyraził zgodę na odpracowanie tych dni w okresie późniejszym.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym może być stosowane jedynie w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie pracodawca z jednej strony nie wskazał jakich konkretnie obowiązków pracowniczych niedopełniała powódka (nierespektowanie postanowień statutu), z drugiej zaś strony wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy (nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy) była nierzeczywista.

Pomimo, że rozwiązanie z powódką B. Ł. umowy o pracę naruszyło przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w rozumieniu przepisu art. 56 §1 k.p. Sąd nie uwzględnił jej powództwa o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 §2 k.p. sąd pracy 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.

W oparciu o przepis art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. Sąd uznał, że uwzględnienie przywrócenia powódki do pracy jest niecelowe. Miał Sąd bowiem na uwadze, że mimo wyżej opisanej sprzeczności z prawem rozwiązania umowy o pracę, w toku postępowania sądowego wykazany został długotrwały i zaogniony konflikt pomiędzy powódką, a Zarządem Stowarzyszenia, a zatem organem prowadzącym Publiczną Szkołę w G.. Istniejący konflikt miał znaczący wpływ na atmosferę w szkole – była to sytuacja stresująca zarówno dla nauczycieli, jak i rodziców.

Już sam ewentualny powrót powódki do pracy, na skutek jej przywrócenia przez Sąd skutkowałby jedynie dalszą eskalacją konfliktów. Ustalono przy tym, iż powódka dążyła konsekwentnie do uniezależnienia się od Stowarzyszenia. Powódka nie wykazała przy tym choćby chęci nawiązania kompromisu – w ocenie Sądu w tych okolicznościach dalsza współpraca pomiędzy powódką, a organem prowadzącym nie jest możliwa.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd, w pkt I wyroku zasądził od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej (...) w G. na rzecz powódki B. Ł. kwotę 3000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 4 marca 2015 roku tj. od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu (k. 130) do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przepis art. 58 k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił jeden miesiąc, zatem wysokość należnego jej świadczenia odszkodowawczego odpowiada wysokości jej wynagrodzenia za ten okres.

W pkt II wyroku Sąd oddalił powództwo B. Ł. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach procesu jest przepis art. 100 k.p.c. stanowiący, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Mając na uwadze, że obydwie strony procesu częściowo wygrały i częściowo przegrały proces Sąd zniósł koszty procesu pomiędzy nimi.

Według art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W zakresie, w jakim powódka przegrała proces nie było podstaw do obciążania jej opłatą od pozwu, natomiast w części w jakiej proces przegrał pozwany Sąd zastosował art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych przejmując na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę od pozwu, od której powódka była zwolniona.

Na podstawie art. 477²§ 1 k.p.c. Sąd orzekł, jak w pkt VI i nadał wyrokowi w pkt I do kwoty 3000 złotych rygor natychmiastowej wykonalności.

Z tych względów, na podstawie powołanych przepisów należało orzec jak w sentencji.