

Sygn. akt VIII **Pa 136/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Janina Kościelniak (spr.) SSR del. Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. W. (W.)

przeciwko (...) Towarzystwu (...) w Z.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 20 maja 2014 r. **sygn. akt** IV P 259/13

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 285 zł (dwieście osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Janina Kościelniak (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 136/14

UZASADNIENIE

Powódka B. W. w pozwie wniesionym przeciwko (...) Towarzystwu (...) w Z. domagała się uznania złożonego jej wypowiedzenia za bezskuteczne. Uzasadniając swoje żądanie podała, że jest nauczycielką posiadającą stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, a w pozwanym Towarzystwie (...) podjęła zatrudnienie od 01 września 2007r. Następnie wskazała, że w dniu 28 maja 2013r. otrzymała na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku z czym z dniem 31 sierpnia 2013r. nastąpi rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem

powódki utrata pracy i konieczność poszukiwania nowej utrudni jej awans zawodowy (obecnie jest w trakcie awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego). Według powódki okoliczności wskazane jako przyczyny wypowiedzenia, to jest brak dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niechętna oraz lekceważąca postawa wobec pracodawcy oraz narażanie słusnych interesów zakładu pracy i związana z nimi utrata zaufania są niezgodne ze stanem faktycznym. Powódka podniosła, że nie spóźniała się do pracy, punktualnie i aktywnie pełniła dyżury, punktualnie rozpoczynała zajęcia na sali gimnastycznej, wykonywała wszystkie polecenia dyrektora szkoły dotyczące zabezpieczenia prawidłowej organizacji procesu dydaktyczno – wychowawczego, dobrze znała wszystkie przepisy dotyczące bezpieczeństwa uczniów oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach. Powódka podniosła ponadto, że przez wszystkie lata systematycznie przygotowywała uczniów do zawodów sportowych. W dalszej części uzasadnienia powódka wyjaśniła, że stosownie do zaleceń dyrektora wydanych po kontroli z dnia 04 stycznia 2013r. dała uczniom możliwość poprawy ocen niedostatecznych i uzupełniła braki w kartach osiągnięć uczniów oraz kartach ocen. Jednocześnie zaznaczyła, że w stosunku do innych nauczycieli nie wyciągano konsekwencji z powodu braków w kartach ocen. Powódka zakwestionowała twierdzenia pozwanego, z których wynikało, że uczniowie podległych jej klas niechętnie uczestniczą w lekcjach wychowania fizycznego. Zaprzeczyła również twierdzeniom dyrektora szkoły, jakoby pobłażała agresywnym zachowaniom niektórych uczniów oraz temu, by była jedynym nauczycielem, na którego zostały złożone skargi przez rodziców. Powódka podniosła, że jest w trakcie leczenia czerniaka złośliwego, o czym informowała pracodawcę. Wskazała, że zatrudnienie u pozwanego to jedyne źródło jej utrzymania, że jest osobą stanu wolnego oraz sierotą.

Pismem procesowym z dnia 13 września 2013r., w związku z upływem okresu wypowiedzenia, powódka zmieniła żądanie pozwu i wniosła o przywrócenie jej do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Ponadto wniosła o zapłatę kwoty 1.834 zł, tytułem zaległego wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy, począwszy od miesiąca września 2013r. do czasu przywrócenia jej do pracy z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 – go dnia każdego miesiąca aż do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. Ostatecznie w piśmie z dnia 30 września 2013r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) Towarzystwo (...) w Z. wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Pozwany wyjaśnił, że jako zasadniczą przyczynę wypowiedzenia wskazał brak po stronie powódki oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niechętną oraz lekceważącą postawę wobec pracodawcy oraz narażanie słusnych interesów zakładu pracy, co spowodowało całkowitą utratę zaufania do powódki jako pracownika. Ponadto wskazał, że ocena pracy powódki wynikała ze stwierdzonych braków w dokumentacji, stawiania uczniom niezasadnie ocen niedostatecznych, sygnalizowanej przez uczniów niechęci do zajęć z powódką, pobłażającego zachowania powódki wobec agresywnych zachowań niektórych uczniów, skarg rodziców. Zdaniem pozwanego nie zachodziła żadna okoliczność uniemożliwiająca mu wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W dalszej części uzasadnienia powołując się na orzecznictwo pozwany wywodził, że rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest normalnym, typowym sposobem zakończenia stosunku pracy. Podniósł, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są wbrew twierdzeniom powódki zgodne ze stanem faktycznym, zaś dowodem na to jest treść notatek służbowych oraz pism pozwanego kierowanych do powódki. Pozwany wskazał, że o konflikcie z powódką zmuszony był zawiadomić Kuratorium (...) i prosić o pomoc w jego załagodzeniu. Pozwany podniósł, że powódka była nieuprzejma, świadomie lekceważąco odnosiła się do przełożonych, zdarzały się sytuacje, w których demonstracyjnie nie wykonywała poleceń. Powyższe negatywnie wpływało na dyscyplinę pracy i atmosferę w szkole. W ocenie pozwanego nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy są składane przez powódkę zapewnienia o zaangażowaniu w pozalekcyjne przygotowanie uczniów do zawodów sportowych i zestawienia wyników w zawodach sportowych. Według pozwanego za naganne należało uznać zachowanie powódki, która po otrzymaniu wypowiedzenia bez zgody i wiedzy dyrekcji szkoły jak i rodziców dzieci podsuwała dzieciom do podpisu pismo mające potwierdzić jej zaangażowanie i wychowawcze podejście do uczniów, jak również przesyłała do części rodziców e-maile informujące o otrzymanym wypowiedzeniu, z prośbą o jej wsparcie. Pozwany podniósł, że okoliczności powoływane przez powódkę, a dotyczące jej ogólnej sytuacji

życiowej, nie mogą stanowić samodzielnej podstawy uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie złożone powódce wyraźnie wskazywało przyczyny wypowiedzenia i ich szczegółowe uzasadnienie.

Wyrokiem z dnia 20 maja 2014r. Sąd Rejonowy w Zabrzu IV Wydział Pracy, sygn. akt IV P 259/13, w pkt 1 przywrócił powódkę B. W. do pracy w pozwanym (...) Towarzystwie (...) w Z. na poprzednich warunkach, w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.834,00zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie od daty uprawomocnienia się wyroku, w pkt 3 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120,00zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 1.274,26zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. W. została zatrudniona w (...) Towarzystwie (...) w Z. z dniem 01 września 2007r. Początkowo strony łączyły dwie umowy o pracę na czas określony, każda z nich zawarta na okres jednego roku, a od 01 września 2009r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego w pełnym wymiarze czasu pracy. W lipcu 2009r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Od roku szkolnego 2012/2013 nauczyciele mieli obowiązek wypełniania karty osiągnięć, które znajdowały się w zeszytach noszonych przez uczniów. Zdarzało się, że uczniowie nie zabierali ze sobą tych zeszytów na lekcje wychowania fizycznego.

Powódka informowała dyrekcję szkoły oraz wychowawcę klasy o takich przypadkach.

Pismem z dnia 14 stycznia 2013r. wicedyrektor szkoły zobowiązała powódkę do usunięcia braków w kartach osiągnięć do dnia 18 stycznia 2013r. Powódka wykonała powyższe zalecenie.

Inni nauczyciele także na bieżąco nie wypełniali kart osiągnięć.

W styczniu 2013r. powódka, jako ocenę prognozowaną z wychowania fizycznego dla J. S., wystawiła ocenę dobrą.

W dniu 01 lutego 2013r. A. S. (1) zwróciła się do pozwanego o pisemne uzasadnienie oceny semestralnej z wychowania fizycznego jej syna J.. Natomiast w dniu 05 lutego (...) złożyła skargę na powódkę w związku z brakiem jej reakcji na sytuację, jaka miała miejsce, gdy jej syn został uderzony pięścią w plecy przez innego ucznia na lekcji wychowania fizycznego, zauważając, że nie był to pierwszy taki przypadek. Druga skarga w/w została złożona 18 lutego 2013r., a kolejne pismo A. S. (1) wpłynęło 21 marca 2013r. Skarżąca domagając się dostosowania wymagań edukacyjnych z wychowania fizycznego do indywidualnych potrzeb jej syna, a wynikających z opinii lekarza.

Powódka złożyła pisemne wyjaśnienia odnośnie incydentu, jaki miał miejsce na jej lekcji wskazując, że do uderzenia doszło podczas zabawy w berka, a klepięcie w plecy wynikało ze specyfiki tej gry. Poinformowała także, że pouczyła J. K. – uczestnika zdarzenia, uznając że jest to wystarczający środek dyscyplinujący. Uczeń, który uderzył J. S. również stwierdził, że do incydentu doszło w trakcie zabawy. Wychowawca klasy odbył też rozmowę z jego ojcem. Poza tym zdarzeniem nie było na lekcjach powódki innego zajęcia, które można byłoby zakwalifikować jako incydent z użyciem siły fizycznej.

A. S. (1) złożyła także dyrekcji szkoły dokumentację lekarską jej syna, nadto okazała ją w październiku 2012r. powódce. W dokumentacji tej nie było wpisane, jakich ćwiczeń nie może wykonywać J. S., był tylko zapis, że ma on obniżone napięcie mięśniowe w osi centralnej. Natomiast z chwilą, gdy przedłożyła ona zaświadczenie, że jej syn nie może uczestniczyć w biegach długodystansowych i ćwiczeniach wymagających większego wysiłku nie uczestniczył on już w tego typu zajęciach.

Inni rodzice byli zadowoleni z pracy powódki. Do grona tych osób należała między innymi M. R., której syn J. Z. ma rozpoznany zespół (...). Uczeń ten dopiero na lekcjach prowadzonych przez powódkę zaczął aktywnie uczestniczyć w grach zespołowych.

Pismem z dnia 20 marca 2013r. dyrektor szkoły prowadzonej przez pozwanego zwróciła się do Kuratorium (...) w K. z prośbą o rozstrzygnięcie kwestii dostosowania wymagań i obniżenia kryteriów oceniania na lekcjach wychowania fizycznego oraz o rozwiązanie konfliktu pomiędzy powódką a jednym z rodziców (A. S.).

Natomiast w dniu 04 kwietnia 2013r. doszło do spotkania powódki z dyrekcją szkoły oraz metodykiem wychowania fizycznego, na którym omówiono zasady i metodykę oceniania uczniów na lekcji wychowania fizycznego. Wskazano, że nauczyciel powinien wziąć pod uwagę postęp ruchowy, nie obniżać wymagań, jednocześnie nie wystawiać ocen niedostatecznych, jeśli uczeń przystąpi do wykonania ćwiczenia. Na spotkaniu tym omówiono również kwestię wyjścia z zaistniałej sytuacji tj. postawionych już ocen niedostatecznych. Metodyk zaproponował, aby w pierwszej kolejności odbyć rozmowę z rodzicami, a następnie umożliwić dziecku poprawę oceny.

Przed spotkaniem z metodykiem powódce zdarzało się wystawiać uczniom jednostkowe oceny niedostateczne, gdy nie przystąpili do wykonania ćwiczenia, bądź gdy wykonane ćwiczenie zupełnie odbiegało od normy. Każdorazowo można było jednak poprawić ocenę. Powódka wystawiała także oceny niedostateczne za brak stroju, jeżeli taka sytuacja wystąpiła trzykrotnie.

W praktyce zdarza się, że nauczyciele wychowania fizycznego wystawiają oceny niedostateczne, co jest konsekwencją niewłaściwego nauczania przyszłych nauczycieli w okresie studiów. W każdym przypadku nauczyciel powinien oceniać postęp ucznia, a za samo przystąpienie do ćwiczenia wystawić ocenę dopuszczającą. Natomiast jeśli uczeń uczestniczy w zajęciach, stara się to może otrzymać ocenę dobrą bądź bardzo dobrą. Nauczyciel nie musi natomiast pokazywać uczniom, jak wykonać ćwiczenie.

W dniu 08 maja 2013r. dyrektor szkoły poprosiła powódkę o opracowanie obniżonych kryteriów oceniania dla J. S. uwzględniając opinię lekarza pediatry. Nadto zobowiązała powódkę do anulowania ocen niedostatecznych oraz umożliwienia uczniom uzyskania nowych ocen zgodnie z obowiązującymi kryteriami oceniania.

Powódka nie anulowała ocen niedostatecznych, pozwoliła jednak uczniom na ich poprawę.

Powódka nie otrzymała nigdy nagany, czy upomnienia, a frekwencja na jej lekcjach, jak również lekcjach prowadzonych przez drugiego nauczyciela w-fu była 100%.

W dniu 28 maja 2013r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczynę wskazując brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niechętną oraz lekceważącą postawę wobec pracodawcy, narażenie słuszych interesów zakładu pracy, braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji szkolnej, niezasadnego wystawiania ocen niedostatecznych uczniom mimo włożonego wysiłku w wykonanie ćwiczeń wbrew zasadom metodyki wystawiania ocen, niewykazywanie odpowiedniego zaangażowania i wychowawczego podejścia do uczniów, co powoduje, że uczniowie niechętnie uczestniczą w prowadzonych przez nią lekcjach, pobłażające zachowanie wobec agresji zachowań niektórych uczniów.

Dokonując ustaleń jw. Sąd oparł się na aktach osobowych powódki, treści pisma z dnia 30 stycznia 2013r., k.58, skargi z dnia 05 lutego 2013r., k.59, skargi z dnia 18 lutego 2013r., k.61 i n, pisma z dnia 20 marca 2013r., k.65, notatki, k.60, wpis w dzienniku z 23 maja 2013r., k.72, a także w zakresie dokonanego ustalenia na zeznaniach świadków D. W., A. S. (1), G. J., M. R., M. B., W. W. oraz zeznaniach powódki i pozwanego.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka D. W., że już 2-3 lata wcześniej pojawiły się zastrzeżenia do pracy powódki, a w szczególności dotyczące oceniania uczniów, gdyż zeznania te nie znajdują potwierdzenia w żadnej dokumentacji szkolnej. Pozwany przedłożył odpis tylko z jednego dziennika lekcyjnego i to dotyczący roku szkolnego 2012/2013. Sąd I instancji wskazał, że jeśli powódka była tak niekompetentnym nauczycielem wychowania

fizycznego to niezrozumiale jest zawarcie z nią po 2 latach, które w ocenie Sądu pozwalały na zweryfikowanie powódki pod względem jej kwalifikacji zawodowych, umowy o pracę na czas nieokreślony. Niewiarygodne w ocenie Sądu Rejonowego, są także zeznania tego świadka w zakresie, w jakim twierdził, że z powódką już przedtem przeprowadzono rozmowy dotyczące metod oceniania. Pozwany skrupulatnie odnotowywał rozmowy oraz polecenia wydawane powódce, a z dołączonej do akt sprawy dokumentacji wynika, że jedyna rozmowa jaką odbyto z powódką a dotycząca metodyki oceniania miała miejsce 04 kwietnia 2013r. Sąd Rejonowy zauważył, iż pomimo tego, że powódka po rozmowie z metodykiem zastosowała się do jego zaleceń, to i tak otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, co rodzi uzasadnione podejrzenia, co do prawdziwych intencji pozwanego dotyczących przyczyn rozwiązania z B. W. stosunku pracy. Niewiarygodne, w ocenie Sądu I instancji, są także zeznania D. W., że sytuacja z kryteriami oceniania ucznia J. S. ciągnęła się od 2011r. Oceny z wychowania fizycznego pojawiły się dopiero, gdy uczeń ten rozpoczął naukę w 4 klasie szkoły podstawowej, a więc w roku szkolnym 2012/2013, wtedy też z wnioskiem o obniżenie kryteriów oceniania, po uzyskaniu oceny semestralnej wystąpiła A. S. (1). Niewiarygodne w tym przedmiocie dla Sądu Rejonowego są także zeznania A. S. (1), która oświadczyła, że od samego początku tj. 2011r., kiedy zajęcia wychowania fizycznego zaczęła prowadzić powódka i syn świadka otrzymał ocenę niedostateczną z biegów nie chciał chodzić na te zajęcia. W roku szkolnym 2011/2012 J. S. nie mógł otrzymać oceny niedostatecznej, gdyż chodził do 3 klasy szkoły podstawowej, a sytuacja, jaką opisała A. S. (1) dotycząca niewykreślenia oceny niedostatecznej z dziennika miała miejsce w 2013r.

Sąd I instancji nie dał także wiary zeznaniom strony pozwanej, składanym przez K. U., odnośnie tego, że były już wcześniej zastrzeżenia do pracy powódki, że nie wykonywała ona ustnych poleceń, gdyż przeczy temu dalsze zachowanie pozwanego, o czym wskazano wyżej. Pozwany za jedyną wiarygodną wersję uznawał wersję zdarzeń, czy zachowań przedstawioną przez A. S. (1), nie biorąc pod uwagę w ogóle wyjaśnień innych osób, które brały udział np. w incydencie, jaki miał miejsce na zajęciach prowadzonych przez powódkę.

Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, że wszystkie osoby zeznające w niniejszej sprawie a oceniające negatywnie zajęcia prowadzone przez powódkę, nigdy w nich nie uczestniczyły.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom M. L. (1), że tylko życzliwość spowodowała, iż kontynuowano zatrudnienie z powódką wskazując, że dziecko w/w jest również uczniem szkoły prowadzonej przez pozwanego i jeżeli powódka byłaby tak złym pedagogiem to chyba żaden rozsądny rodzic nie oddałby swoje dziecko pod opiekę osobie nieodpowiedzialnej i niekompetentnej.

Sąd Rejonowy pominął natomiast zeznania świadka I. D., gdyż wiedzę dotyczącą konfliktu dyrekcji szkoły z powódką czerpała ona z dokumentów i pism kierowanych do powódki oraz instytucji zewnętrznych, których strony nie kwestionowały. Nie słyszała nigdy, aby któryś z rodziców krytykował lekcje prowadzone przez powódkę, nie była także świadkiem jakis incydentów z udziałem J. S.. Nie miała także dostępu do dzienników lekcyjnych.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zdaniem Sądu I instancji roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przytoczył treść przepisów art. 30 §4 kp, 45 §1 kp oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie pojęcia przyczyn wypowiedzenie umowy o pracę (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164) i wskazał, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany, jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę, wskazał brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niechętną oraz lekceważącą postawę wobec pracodawcy, narażenie słusznych interesów zakładu pracy, braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji szkolnej, niezasadnego wystawiania ocen niedostatecznych uczniom mimo włożonego wysiłku w wykonanie ćwiczeń wbrew zasadom metodyki wystawiania ocen, niewykazywanie

odpowiedniego zaangażowania i wychowawczego podejścia do uczniów, co powoduje, że uczniowie niechętnie uczestniczą w prowadzonych przez nią lekcjach, pobłażając zachowanie wobec agresji zachowań niektórych uczniów.

W ocenie Sądu Rejonowego tak sformułowana przyczyna nie uzasadniania definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę podkreślając, że stosunek pracy nie jest zwykłym stosunkiem prawnym. Nie każde też uchybienie jest takiej wagi, aby mogło uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę, nawet jeżeli następuje to w drodze wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, niemniej jednak sankcja zastosowana wobec pracownika w postaci rozwiązania z nim stosunku pracy (czyli najbardziej rygorystyczna sankcja jaką może zastosować pracodawca) musi być adekwatna do zarzutu stawianego pracownikowi. Sąd I instancji podkreślił, że uprawnienie pracodawcy do wypowiedzenia pracownikowi umowy, nie może oznaczać przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieadekwatne do przewinienia pracownika rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zauważył jednocześnie, że Sąd dokonuje oceny złożonego pracownikowi wypowiedzenia nie tylko pod kątem jego zgodności z prawem, ale także zasadności, co wprost wynika z treści art.45§1 kp i przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 25 stycznia 2012r. stwierdził, iż dokonanie przez pracodawcę błędnej oceny co do istnienia wystarczającej przyczyny uzasadniającej - w jego przekonaniu - rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem z uwagi na okoliczności niedotyczące pracownika powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń z art. 45 § 1 k.p., gdyż w rozumieniu tego przepisu wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (II PK 102/11, lex nr 1129346).

Zdaniem Sądu I instancji w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że pod względem formalnym oświadczenie z dnia 28 maja 2013r. spełnia wymogi określone w kodeksie pracy. Nie oznacza to jednak, że jest ono uzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna podana przez pozwanego w żaden sposób nie usprawiedliwia wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że niewątpliwie stosunek pracy oparty jest na zasadzie podporządkowania pracownika w procesie pracy pracodawcy. Nie oznacza to, że pracownik ma automatycznie wykonywać wszystkie polecenia pracodawcy. Nadto nie można też pominąć specyfiki stosunku pracy łączącego nauczyciela ze szkołą i jego obowiązków. W ocenie Sądu I instancji niedopuszczalne jest narzucanie nauczycielowi systemu wystawiania ocen, a w szczególność nakazanie mu anulowania oceny w związku z niezadowolaniem jednego z rodziców. Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że po rozmowie z metodykiem powódka zastosowała się do zaleconej jej metodyki oceniania uczniów. Tym bardziej więc rodzi wątpliwości faktyczna przyczyna zwolnienia powódki. Nie sposób także pominąć relacji uczeń -nauczyciel, w których nauczyciel powinien być autorytetem dla swoich podopiecznych. Ten układ zostaje jednak zaburzony, gdy dyrekcja szkoły narzuca nauczycielowi określony sposób postępowania podyktowany pośrednio przez jednego z rodziców. Sąd I instancji podkreślił, że niezależnie od tego, czy mamy do czynienia ze szkołą publiczną, czy niepubliczną negatywnie winno być ocenione postępowanie, w ramach którego pozwała się rodzicom decydować o zmianie nauczyciela, a w tym przypadku pośrednio o zwolnieniu nauczyciela z pracy, z tej tylko przyczyny, że wystawił oceny nieadekwatne do oczekiwań rodziców.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zaakcentował, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż to niezadowolenie A. S. (1) z oceny semestralnej jej syna, który z innych przedmiotów otrzymał oceny celujące i bardzo dobre, skutkowało dalszym postępowaniem pozwanego. Przy czym Sąd I instancji wskazał, że przez blisko 6 lat pozwany nie widział nic niestosowanego w metodyce pracy i metodyce oceniania uczniów stosowanej przez powódkę. Nadto wątpliwości Sądu I instancji, co do faktycznych przyczyn zwolnienia powódki, rodzi także pewna niekonsekwencja pozwanego. Z jeden strony wskazywał on, że powódka nie stosowała się do jego poleceń i nie sporządziła kryteriów oceniania uczniów, wypisywała także nieprawdziwe informacje do swojej karty premii odnośnie wypisywania kart osiągnięć, pomimo tego nie wyciągnął wobec niej żadnych konsekwencji a z drugiej strony z chwilą, gdy pojawiła się skarga, sporządzona przez A. S. (1), nastąpiła intensyfikacja działań pozwanego, który nawet wystąpił

do kuratorium oświaty celem rozwiązania konfliktu. Jeżeli było tak wiele uwag do pracy powódki, że jej zajęcia były nudne, dzieci nie chciały brać w nich udziału, zdarzył się incydent uderzenia ucznia przez innego ucznia dziwi fakt, że nikt z dyrekcji nie zdecydował się na udział lekcjach prowadzonych przez powódkę.

W kontekście zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że nie zaistniały przyczyny, które uzasadniałyby definitywne rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Ponownie Sąd I instancji podkreślił, że polecenia pracodawcy nie mogą ingerować w system oceniania uczniów i podważać autorytetu nauczyciela, co szczególnie negatywnie trzeba ocenić biorąc pod uwagę fakt, że w niniejszej sprawie dyrekcja szkoły zareagowała dopiero na wyraźne życzenie jednego z rodziców.

W tym stanie rzeczy:

- na podstawie art.45 §1 kp orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku,

- na podstawie art. 47 kp zasądził na rzecz powódki jednomiesięczne wynagrodzenie, gdyż zgodnie z treścią niniejszego przepisu pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak, niż za dwa miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc,

- o kosztach procesu orzekł na zasadzie art. 98 § 1 k.p.c., § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. nr 163 poz.1348 z późn. zm.) oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., Nr 167, poz.1398 z późn. zm.).

Apelację od wyroku wniosła strona pozwana i skarżąc wyrok w całości domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego za wszystkie instancje wg norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu wraz z nałożeniem obowiązku rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztach zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Pozwany zarzucił:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, mającą negatywny wpływ na treść wyroku i skutkującą błędnym przyjęciem, że wskazane, w złożonym powódce wypowiedzeniu, przyczyny w żaden sposób nie usprawiedliwiają definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, co uzasadnia zastosowanie normy art. 45 §1 kp. Pozwana wskazała, że w szczególności jest to sprzeczność w zakresie ustaleń, iż:

a) przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę był „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”, podczas gdy zasadniczą przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania do powódki jako pracownika, która wynikała ze wskazanych szczegółowo, w treści wypowiedzenia, okoliczności, które zostały następnie w całości potwierdzone w toku postępowania dowodowego,

b) powódka nie otrzymała nigdy upomnienia, nie była dyscyplinowana i wykonywała polecenia przełożonych, czemu przeczy treść zeznań D. W., K. U., M. L. (1), I. D. i A. S. (1), co nadto stoi w oczywistej opozycji do treści dokumentów, w tym pisemnych poleceń służbowych, notatek, treści dziennika lekcyjnego,

c) powódka wykonała, wydane jej na piśmie, w dniu 14.01.2013r., polecenie usunięcia braków w kartach osiągnięć uczniów do dnia 18.01.2013r., podczas gdy z zeznań dyrektor szkoły D. W. wynika, że powódka nie uzupełniła kart u wszystkich uczniów,

d) frekwencja na lekcjach powódki wnosila 100%, gdy dla sprawy istotnym byla nie tyle sama obecność ucznia na lekcji, tylko fakt, czy uczeń ten aktywnie uczestniczył w ćwiczeniach, a złożone na rozprawach wykazują, że dzieci niechętnie uczestniczyły w lekcjach powódki,

e) poza A. S. (1) inni rodzice byli zadowoleni z pracy powódki, co jest sprzeczne z treścią zeznań D. W., K. U., M. L. (1), z których wynika, że na powódkę skarżyli się rodzice M. L. (2), Z. G., M. Franc, pan M., pani B., pani P.. Nadto w sprawie zadowolenie z pracy powódki wyrazili tylko trzech przesłuchani rodzice na łącznie 15 dzieci w klasie 2 w roczniku (...), tj. świadek M. R., G. J. i M. B., przy czym ostatni dwaj świadkowie pozostają w sporze z pozwanym,

2. naruszenie przepisów postępowania:

a) art. 233 §1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób selektywny i nieszechstronny, z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, w szczególności poprzez dokonanie zasadniczych ustaleń wyłącznie w oparciu o zeznania powódki i świadków powołanych przez powódkę, z pominięciem wniosków wypływających nie tylko z zeznań przedstawicieli i świadków pozwanego ale również bez uwzględnienia oczywistych wniosków wynikających z przedstawionych dokumentów, których treści i prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, co łącznie skutkowało sprzecznymi z zebrany materiał dowodowy ustaleniami stanu faktycznego i ostatecznie błędnym przesądzeniem, że przyczyna wypowiedzenia, podana przez pozwanego, w żaden sposób nie usprawiedliwia wypowiedzenia powódce umowy o pracę, stąd roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie,

b) art. 227 kpc w zw 233 §1 kpc poprzez pominięcie zeznań świadka I. D. pomimo że wbrew stanowisku Sądu miała ona i przekazała Sądowi istotną wiedzę dotyczącą istoty sporu, opartą między innymi na osobistych obserwacjach, a nie tylko na dokumentach, co jednoznacznie wynika z protokołu przesłuchania świadka na rozprawie,

c) art. 328 §2 kpc poprzez sporządzenie uzasadnienia, które całkowicie pomija ustosunkowanie się i przedstawienie motywów rozstrzygnięcia w odniesieniu do:

- zasadniczego powodu rozwiązania umowy o pracę z powódką, powołanego przez pozwanego w treści wypowiedzenia, a to utracie zaufania powódki, co w efekcie nie pozwala na rozstrzygnięcie, czy wykazane w toku procesu uchybienia zawodowe powódki mogły spowodować utratę zaufania do powódki, co jest o tyle istotne, że w świetle orzecznictwa sądowego utrata zaufania do pracownika może stanowić samoistną podstawę do rozwiązania stosunku pracy, tym samym uzasadnienie winno skrupulatnie wyjaśnić również tę okoliczność,
- treści dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w tym pisemnych skarg na powódkę, treści wpisów do dziennika lekcyjnego, między innymi ocen, pisemnych poleceń wydawanych powódce, notatek, treści wiadomości e-mail, co jest o tyle istotne, że właśnie zgromadzona dokumentacja pisemna wskazuje na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez powódkę

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała w szczególności, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była utrata zaufania do powódki jako pracownika, która w świetle orzecznictwa sądowego może stanowić samoistną przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, a nie, jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy – „brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych”.

Pozwana podniosła także, że wobec powódki istniała stała konieczność prowadzenia rozmów dyscyplinujących, upominania powódki, wydawania jej powtarzalnych poleceń w związku z niewykonywaniem lub nienależytym wykonywaniem przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, a Sąd bez poparcia w dowodach ustalił, że powódka nie była upominana czy dyscyplinowana i wykonywała wydawane jej polecenia przełożonych.

W szczególności pozwana wskazała na naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę w postaci odmowy anulowania bezpodstawnie wystawionych ocen niedostatecznych, zaniechania opracowania kryteriów oceniania uczniów na lekcjach wychowania fizycznego. Pozwana wskazała też na niewykonanie przez powódkę polecenia służbowego wydanego jej w dniu 8 maja 2013r., dotyczącego opracowania obniżonych kryteriów

oceny dla ucznia J. S., z uwzględnieniem opinii lekarza pediatry pomimo, że matka ucznia już w 2012r. okazywała powódce dokumentację medyczną dziecka.

Pozwana podniosła także, że Sąd całkowicie w oderwaniu od przeprowadzonych dowodów przyjął, że poza A. S. (1) inni rodzice byli zadowoleni z pracy powódki, gdyż jest to sprzeczne z treścią zeznań D. W., K. U. i M. L. (1).

Nadto pozwana wskazała, że Sąd I instancji dokonał oceny dowodów w sposób nie wszechstronny w szczególności poprzez dokonanie ustaleń w oparciu niemal wyłącznie o zeznania powódki i świadków powołanych przez powódkę, z pominięciem wniosków wpływających nie tylko z zeznań przedstawicieli i świadków pozwanego ale również bez zważania na oczywistą wymowę dowodów pisemnych w postaci dokumentacji złożonej przez pozwanego.

Pozwana dodała także, iż oczywistym jest, że pracodawca może samodzielnie i swobodnie kształtować politykę zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie, ma prawo dobierania swoich pracowników odpowiadających jego oczekiwaniom i potrzebą, ale będąc usługodawcą musi uwzględnić także oczekiwania swoich klientów – rodziców dzieci uczęszczających do szkoły, gdyż pozwana prowadzi niepubliczną placówkę oświatową podlegającą zwykłym zasadom rynkowym i nie może lekceważyć opinii klientów.

Dodała, że orzeczenie Sądu I instancji poddaje w wątpliwość sens istnienia normy z art. 32 §1 kp i w istocie utożsamia ją z normą z art. 52 §1 kp, skoro zdaniem Sądu, do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z zachowaniem pełnego płatnego okresu wypowiedzenia muszą zachodzić przesłanki szczególne, które nie wynikają z brzmienia samego przepisu, a jednocześnie szereg zarzutów pracodawcy wobec pracownika okazuje się niewystarczający, to w istocie norma z art. 32 §2 kp okazuje się martwa.

Pozwana wskazała nadto, że Sąd I instancji sporządził uzasadnienie wyroku w sposób niezgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. W szczególności podane na piśmie motywy orzekania nie zawierają wskazania pełnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych.

Powódka wskazała, iż w jej cenie apelacja ta stanowi jedynie polemikę strony pozwanej, niezadowolonej z orzeczenia Sądu I instancji z prawidłowymi ustaleniami oraz prawidłową oceną prawną poczynioną przez Sąd Rejonowy.

Powódka generalnie wskazała na bezzasadność zarzutów apelacji.

W szczególności za niezasadny uznała zarzut pozwanej popełnienia przez Sąd I instancji błędu w ustaleniach faktycznych, gdyż ustalenia te Sąd poczynił zgodnie z obowiązującymi regułami swobodnej oceny dowodów, zatem nie może być mowy o naruszeniu przez Sąd prawa procesowego przepisu art. 233 §1 kpc, gdy nie powołano w uzasadnieniu apelacji żadnych uchybień po stronie Sądu I instancji w zakresie logicznego rozumowania czy też zasad doświadczenia życiowego.

Nadto powódka podniosła, iż wszystkie wskazane przez powódkę przyczyny wypowiedzenia okazały się fikcyjne.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, na podstawie którego poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów, określonych przez art. 233 § 1 kpc oraz wyprowadził z niego trafne wnioski.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy zastosował przepisy prawa procesowego i materialnego, a w konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało uznać za słuszny.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc "Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału".

Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania przez stronę wnoszącą apelację, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów, określone w art. 233 § 1 k.p.c., wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania, według których sąd w sposób bezstronny i racjonalny rozważa zebrany w sprawie materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom świadków lub stron, a także innym dowodom, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem wszystkich reguł, zakreślających ramy swobodnej oceny dowodów.

Nadto, wbrew twierdzeniom apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył również norm art. 227 i 328 kpc, albowiem jednoznacznie wskazał w swym uzasadnieniu, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a jakim dowodem odmówił wiarygodności i z jakich przyczyn, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy, obszernie i logicznie uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

W szczególności za prawidłowe należało uznać ustalenia Sądu I instancji, że nie zaistniały przyczyny, które uzasadniałyby definitywne rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

Pozwana w apelacji wskazała, że zasadniczą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce była utrata zaufania do powódki jako pracownika.

Nie ulega wątpliwości, iż utrata zaufania może stanowić samoistną przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże tylko wówczas, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. **Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875).

Bezspornym jest, iż pozwana, jako przyczyny utraty zaufania do powódki, wskazała brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, niechętną oraz lekceważącą postawę wobec pracodawcy, narażenie słusznych interesów zakładu pracy, braki w prowadzonej przez powódce

dokumentacji szkolnej, niezasadnego wystawiania ocen niedostatecznych uczniom mimo włożonego wysiłku w wykonanie ćwiczeń wbrew zasadom metodyki wystawiania ocen, niewykazywanie odpowiedniego zaangażowania i wychowawczego podejścia do uczniów, co powoduje, że uczniowie niechętnie uczestniczą w prowadzonych przez nią lekcjach, pobłażające zachowanie wobec agresji zachowań niektórych uczniów.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone przed Sądem I Instancji postępowanie dowodowe nie wykazało, iż przyczyny utraty zaufania wskazane powyżej spełniały kryteria prawdziwości, obiektywizmu i racjonalności, w tym najbardziej akcentowane przez pozwaną w toku postępowania: braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji szkolnej, niezasadnego wystawiania ocen niedostatecznych uczniom mimo włożonego wysiłku w wykonanie ćwiczeń wbrew zasadom metodyki wystawiania ocen, pobłażające zachowanie wobec agresji zachowań niektórych uczniów.

Niewątpliwie podnoszone braki w prowadzonej przez powódkę dokumentacji w postaci nieuzupełniania kart osiągnięć dotyczyło większej liczby nauczycieli, co związane było między innymi z faktem, że uczniowie nie nosili ze sobą tych kart. Ostatecznie zarówno powódka, jak i inni nauczyciele wpisy w tychże kartach uzupełnili, co potwierdziły zeznania zarówno powódki jak i pozwanej.

Nadto za przyczynę powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika nie można w ocenie Sądu Okręgowego uznać okoliczności postawienia jednostkowych ocen niedostatecznych uczniom, pomimo przystąpienia do wykonywania ćwiczenia, skoro powódka, po rozmowie z doradcą metodycznym W. W., zastosowała się do zalecanego systemu oceniania uczniów na lekcjach wychowania fizycznego a w odniesieniu do ocen niedostatecznych, umożliwiła uczniom ich poprawę. Wprawdzie powódka nie anulowała wystawionych już jednostkowych ocen niedostatecznych, jak proponowała dyrektor Szkoły, jednakże jej zachowanie w tym zakresie również było zgodne z zaleceniami doradcy metodycznego, z którego zeznań jednoznacznie wynika, że anulowanie ocen niedostatecznych, nie jest właściwe ze względów pedagogicznych i w związku z tym sam zaproponował powódce umożliwienie uczniom poprawy ocen niedostatecznych i nie branie ich pod uwagę przy końcowej ocenie. Zalecenie dyrektora w tym zakresie nie było zatem uzasadnione, a w związku z tym nie można negatywnie oceniać zachowania powódki, która ocen niedostatecznych nie anulowała ale pozwoliła uczniom na ich poprawę, zgodnie z zaleceniem metodyka.

Także sytuacja podnoszona przez pozwaną, dotycząca nie ustalenia przez powódkę kryteriów oceny dla ucznia J. S., takiej utraty zaufania nie konsumuje, skoro przedkładana początkowo dokumentacja lekarska ucznia nie wskazywała jakich ćwiczeń uczeń ten nie może wykonywać, natomiast z chwilą uzyskania takiej wiedzy, tj. przedłożenia przez matkę ucznia zaświadczenie, że jej syn nie może uczestniczyć w biegach długodystansowych i ćwiczeniach wymagających większego wysiłku, nie uczestniczył on już w tego typu zajęciach na lekcjach powódki. Nie można nadto stawiać zarzutu w tym zakresie powódce dodatkowo w świetle zeznań doradcy metodycznego W. W., z których wynika, iż zwalnianie uczniów z zajęć wychowania fizycznego należy do obowiązków dyrektora a nie nauczyciela.

Niewątpliwie także sytuacja dotycząca uderzenia ucznia J. S. w trakcie gry w berka została w toku postępowania przed Sądem I instancji wyjaśniona, a żadne inne konkretne sytuacje agresywnych zachowań uczniów wobec siebie i pobłażliwego traktowania takich zachowań przez powódkę nie zostały wykazane.

Słusznie, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji ustalił, opierając się na zeznaniach świadków, będących rodzicami dzieci uczęszczających do szkoły prowadzonej przez pozwaną, tj. J. J. (2), M. B. i M. R., iż generalnie nie było zastrzeżeń do prowadzonych przez powódkę lekcji, dzieci chętnie w nich uczestniczyły, gdy nadto także z zeznań samej powódki a także świadka D. W. wynika, iż frekwencja na lekcjach prowadzonych przez powódkę była 100% -owa.

Zarzut apelacji, iż Sąd I instancji uznał za wiarygodne pozytywne dla powódki zeznania trzech rodziców, gdy w klasie było piętnaścioro dzieci jest niezasadny, albowiem strona pozwana mogła w toku postępowania także wnosić o przeprowadzenie dowodu z zeznań innych rodziców, czego nie uczyniła.

Nadto z dokumentacji szkoły a także z zeznań powódki oraz D. W. wynika, że powódka nie otrzymała nigdy nagany, czy upomnienia.

Wskazać także należy, że wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd Rejonowy oparł się nie tylko na zeznaniach słuchanych w sprawie świadków zawnioskowanych przez powódkę, którym dał wiarę, ale także częściowo na zeznaniach świadków zawnioskowanych przez pozwaną, wskazując w jakim zakresie i z jakich przyczyn odmówił im wiarygodności, a także na danych wynikających z akt osobowych powódki oraz dokumentacji szkoły, w tym poszczególnych notatek i pism wskazanych przez Sąd I instancji w treści uzasadnienia wyroku.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie zaistniały takie przyczyny leżące po stronie powódki, które uzasadniałyby utratę zaufania pozwanej wobec powódki, a w konsekwencji definitywne rozwiązanie z nią stosunku pracy.

W konsekwencji poczynionych rozważań, Sąd Okręgowy uznał wyrok Sądu I instancji za słuszny. Prawidłowo bowiem Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, zgodnie z art. 45 § 1 kp, a także w sposób prawidłowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy na mocy art. 47 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na mocy art. 385 kpc jako nieuzasadnioną.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1, § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (j.t. Dz.U. 2013r., poz. 461) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 285 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Grzegorz Tyrka