

Sygn. akt IV P 47/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16/08/2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	S. K. , J. P.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 16 sierpnia 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa G. J.

przeciwko Zespołowi Szkół w K.

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powódkę G. J. do pracy w pozwanym Zespole Szkół w K. na poprzednich warunkach
2. Zasądza od pozwanego Zespołu Szkół w K. na rzecz powódki G. J. kwotę 360 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 47/16

## UZASADNIENIE

Powódka G. J. wniosła przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół w K. o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku kierownika gospodarczego. W dniu 1.03.2016 r. panie z sekretariatu zajęły się porządkowaniem gabinetu byłego dyrektora celem przygotowania go dla nowej pani dyrektor, wtedy zesłała z wydrukiem by sprawdzić składniki majątku znajdujące się w spisie inwentarza oraz zdjęła ze ściany dwa prywatne obrazy należące do byłego dyrektora. Nic jej też nie wiadomo by na terenie szkoły przebywała osoba nieupoważniona i by korzystała z pomieszczeń szkoły. Awarię szkolnego monitoringu zgłosiła niezwłocznie panu P. S. (1) a w jej zakresie obowiązków nie było nadzoru nad serwerownią i nadzoru nad działaniem monitoringu. Laptop, z którego korzystał były dyrektor szkoły pochodził z projektu cyfrowej szkoły i był przypisany do dyspozycji nauczyciela a pełniąc obowiązki p.o. dyrektora nie zakazywała byłemu dyrektorowi korzystania z telefonu. Powódce nic nie wiadomo o usunięciu danych z laptopa i telefonu. Problem sprzątanania sali gimnastycznej i zmiany godzin pracy sprzątaczkę zgłaszała pani dyrektor.

Pozwany zespół szkół wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż oświadczenie woli 4.04.2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – w trybie art. 52 k.p. z powodu

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika nastąpiło zgodnie z obowiązującym w tym zakresie stanem prawnym. Wynoszenie dokumentów dotyczących działalności Zespołu Szkół w K. bez wyraźnego polecenia przełożonego należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych mogące powodować zagrożenie interesu pracodawcy. Gdyby powódka do pomieszczenia dyrektora weszła ze spisem inwentarza, to wiedziałaby że w gabinecie brak służbowego laptopa i telefonu komórkowego, które stanowią mienie szkoły, a nie zostały zwrócone we właściwym terminie przez ustępującego z funkcji dyrektora szkoły – P. Z. (1). W zakresie czynności służbowych miała przypisane „czuwanie nad właściwym zabezpieczeniem obiektów szkolnych przed włamaniem, kradzieżą, pożarami i innymi klęskami żywiołowymi. Okoliczności pozwalają stwierdzić, iż to właśnie powódka jest w pełni odpowiedzialna za kwestie związane z wyłączeniem urządzeń monitorujących w Zespole Szkół w K.. Bezsprzeczne jest, iż przedmiotowy laptop pochodził z projektu edukacyjnego (...) i stanowił sprzęt, który pozostawał do dyspozycji nauczycieli. Jednakże w ramach opisywanego przedsięwzięcia edukacyjnego nauczyciele mogli korzystać ze sprzętu komputerowego jedynie na terenie Zespołu Szkół w K.. Istotnym jest także, iż żaden inny nauczyciel nie wykorzystuje szkolnych laptopów do użytku prywatnego. Przedmiotowy laptop znalazł się w serwerowni, do której wyłączny dostęp miała wyłącznie powódka. Ekspertyza wykazała, iż służbowy komputer dyrektorski został wyczyszczony ze wszystkich danych i przywrócony do stanu fabrycznego w dniu 29 lutego 2016 roku. Powódka doprowadzając do korzystania przez P. Z. (1) po ustąpieniu z funkcji dyrektorskiej ze służbowego telefonu komórkowego zachowała się dalece niegospodarnie. P. Z. (1) przez okres około dwóch miesięcy korzystał z telefonu komórkowego opłacanego z budżetu szkoły. Dopiero w dniu 14 marca 2016 roku został złożony wniosek o cesję numeru telefonu, z którego korzystał P. Z. (1). Pozwana kilkakrotnie zwracała powódce uwagę na fakt, iż w Zespole Szkół w K. nie jest utrzymywana należyta czystość i porządek, dotyczyło to zarówno sali gimnastycznej, jak również innych pomieszczeń szkolnych. Pozwana nie ustosunkowała się do propozycji zmian w organizacji pracy sprzątaczek, bo pismo w tej sprawie otrzymała 1.04.2016 r. a już 4.04.2016 r. rozwiązała z powódką stosunek pracy bez wypowiedzenia.

#### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół w K. od 1.07.2007 r. do 4.04.2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika gospodarczego. (dowód: akta osobowe powódki cz. C , świadectwo pracy).

21.10.2015 r. pracodawca ocenił kwalifikacje powódki na poziomie bardzo dobrym i przyznał jej pozytywną ocenę okresową.

(dowód: akta osobowe powódki cz.B, arkusz oceny okresowej k.78).

25.01.2016 r. organ prowadzący, wójt gminy odwołał ze stanowiska dyrektora pozwanego zespołu szkół (...) i wyznaczył I. J. do pełnienia obowiązków dyrektora. 29.02.2016 r. odbył się konkurs na stanowisko dyrektora pozwanego zespołu szkół. Pełniąc obowiązki dyrektora nie zarządziła inwentaryzacji.

(bezsprzeczne).

Pracownicy sekretariatu i księgowości pozwanej szkoły na prośbę byłego dyrektora P. Z. (1) 1.03.2016 r. uporządkowały gabinet dyrektora, przenosząc dokumentację do archiwum. Powódka zabrała z gabinetu prywatne obrazy byłego dyrektora i sprawdzała stan inwentarza. W okresie od 1 do 4.03.2016 r. nie działa w pozwanej szkole monitoring. Powódka zgłosiła to informatykowi P. S. (1). Klucz do serwerowni był w sekretariacie szkoły, księgowości u sprzątaczek. Dostęp do serwerowni mieli też nauczyciele informatyki.

(dowód: k. 71-73, zeznania świadków N. D. od 00:08:23 do 00:30:21, K. K. od 00:32:00 do 00:55:27, oświadczenie P. S. k.29 informacja (...) k.24, e-mail E. Operator k.28).

Były dyrektor 1.03.2016 r. zgłosił do firmy (...) wniosek o cesję komórki i numeru telefonicznego, telefon zwrócił do szkoły 23.03.2016 r. Były dyrektor P. Z. (1) będący nauczycielem pozwanej szkoły, używał laptopu z programu cyfrowej szkoły, również w domu i do celów służbowych związanych z funkcją dyrektora szkoły, po niedopuszczeniu go do

konkursu na dyrektora szkoły „wyczyścił” komputer i 1 lub 2.03.2016 r. złożył w serwerowni szkoły. Starszy laptop przydzielony do funkcji dyrektora po odejściu dyrektora P. Z. (1) został w szkole.

(dowód: k.73-74 zeznania świadka P. Z. od 01:13:56 do 01:42:23).

Przedstawiciel lokalnego klubu sportowego, korzystającego nieodpłatnie z sali gimnastycznej w godzinach popołudniowych około trzy lata temu zgłaszał byłemu dyrektorowi a następnie wicewójtowi gminy K. zastrzeżenia co czystości sali gimnastycznej.

(dowód: k.73 zeznania świadków J. W. od 00:55:27 do 01:04:53 i T. W. od 01:05:05 do 01:13:11).

Dyrektor pozwanego zespołu szkół (...)03.2016 r. zgłosiła pisemne zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Bytowie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez byłego dyrektora szkoły przywłaszczenia mienia szkoły tj. laptopa A. i telefony S. X..

(dowód: zawiadomienie k.41).

Dyrektor szkoły S. S. 30.03.2016 r. wydała powódce polecenie służbowe powódce dotycząc wdrożenia zaleceń straży pożarnej do 15.04.2016 r. i przedstawienia planu pracy sprzątaczek do 30.03.2016 r.

(dowód: polecenie służbowe k.5).

Powódka 1.04.2016 r. przedłożyła pracodawcy pismo z propozycją planu pracy sprzątaczek.

(dowód: pismo powódki k.6).

Do zakresu obowiązków powódki należało między innymi ustalanie godzin pracy personelu obsługi i ewidencja majątku.

(dowód: zakres czynności powódki k.22).

Pozwany zespół szkół 4.04.2016 r. złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 ust 1 kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę wskazano wynoszenie obrazów i przenoszenie dokumentów z gabinetu dyrektora na polecenie osoby nieupoważnionej (P. Z. (1)). Dopuszczenie do obecności na terenie szkoły i korzystania z pomieszczeń przez osobę nieupoważnioną, przebywającą na zwolnieniu lekarskim. Sprawując nadzór nad pomieszczeniem serwerowni, dopuściła powódka do manualnego wyłączenia systemu monitoringu w okresie od 1 do 4 marca br co spowodowało brak zapisu w tym okresie, przez co szkoła była nienależycie chroniona i umożliwiło to przebywanie i działanie na terenie szkoły osób nieupoważnionych. W związku z odwołaniem z funkcji Dyrektora w dniu 25.01.2016r., jako osoba odpowiedzialna za rozliczanie składników majątkowych w szkole, nie zadbała o przekazanie komputera i telefonu, przez co osoba nieuprawniona korzystała bezprawnie z tych urządzeń i dokonywała na nich nieuprawnionych zmian. W sposób nieprawidłowy koordynuje pracę personelu, w tym sprzątaczek, co powoduje, że sala gimnastyczna jest w fatalnym stanie czystości i stwierdziła powódka „brak możliwości ( ... ) utrzymania czystości na sali gimnastycznej. Powyższe działania doprowadziły do braku możliwości współpracy z powódką i obdarowania jej zaufaniem niezbędnym do sprawowania zadań kierownika gospodarczego o tak odpowiedzialnym zakresie obowiązków.

(dowód: akta osobowe powódki cz.B, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.80).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to nadzwyczajny, wyjątkowy tryb rozwiązania stosunku pracy, który winien być stosowany ze szczególną ostrożnością.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rozpoznawanej sprawie pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika polegającego na wnoszeniu obrazów i przenoszeniu dokumentów z gabinetu dyrektora na polecenie osoby nieupoważnionej (P. Z. (1)). Dopuszczeniu do obecności na terenie szkoły i korzystania z pomieszczeń przez osobę nieupoważnioną, przebywającą na zwolnieniu lekarskim. Sprawując nadzór nad pomieszczeniem serwerowni, dopuściła powódka do manualnego wyłączenia systemu monitoringu w okresie od 1 do 4 marca br co spowodowało brak zapisu w tym okresie, przez co szkoła była nienależycie chroniona i umożliwiło to przebywanie i działanie na terenie szkoły osób nieupoważnionych. W związku z odwołaniem z funkcji dyrektora w dniu 25.01.2016r., jako osoba odpowiedzialna za rozliczanie składników majątkowych w szkole, nie zadbała o przekazanie komputera i telefonu, przez co osoba nieuprawniona korzystała bezprawnie z tych urządzeń i dokonywała na nich nieuprawnionych zmian. W sposób nieprawidłowy koordynuje pracę personelu, w tym sprzątaczek, co powoduje, że sala gimnastyczna jest w fatalnym stanie czystości i stwierdziła powódka „brak możliwości ( ... ) utrzymania czystości na sali gimnastycznej. Powyższe działania doprowadziły do braku możliwości współpracy z powódką i obdarowania jej zaufaniem niezbędnym do sprawowania zadań kierownika gospodarczego o tak odpowiedzialnym zakresie obowiązków.

W ocenie sądu strona pozwana nie wykazała, iż powódka nie zachowała przy wykonywaniu obowiązków należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością.

Z przedstawionego przez poznaną materiału dowodowego w szczególności zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną J. W., T. W., czy świadków N. D., K. K. i P. Z., nie wynika by powódka umyślnie lub w sposób graniczący z umyślnością naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Trudno uznać za naruszenie obowiązków powódki pomoc, na prośbę byłego dyrektora w przygotowaniu gabinetu dla nowej pani dyrektor czy wyniesienie z gabinetu dyrektorskiego prywatnych obrazów byłego dyrektora. Znamienne jest, iż przeniesienie dokumentacji do archiwum nie narusza zasad administrowania. Powyższe zachowanie powódki nie było nacechowane złą wolą czy działaniem skierowanym na wyrządzenie pracodawcy szkody.

Pozwana szkoła nie wykazała, w jakikolwiek sposób by powódka „dopuszczała do obecności na terenie szkoły osoby nieupoważnionej przebywającej na zwolnieniu lekarskim”. Pracownik szkoły będący na zwolnieniu lekarskim nie jest osobą nieupoważnioną do wstępu do szkoły, w sytuacji konieczności załatwienia niezbędnych spraw czy formalności np. przedstawienia zaświadczenia o niezdolności do pracy, czy zadania kluczy, podpisania dokumentów itp.

Pracodawca nawet nie sprecyzował o jaką nieupoważnioną osobę chodzi i nie wykazał, że na powódce spoczywał obowiązek legitymowania i kontroli wejść do szkoły, czy decydowania kto może przebywać na terenie szkoły a kto nie.

Również w toku postępowania pracodawca nie wykazał, by to powódka wyłączyła manualnie monitoring szkolny lub do tego umyślnie lub z rażącego niedbalstwa dopuściła.

Sam fakt, iż w okresie od 1 do 4.03.2016 r. w szkole nie było przerw w dostawach prądu a z informacji informatyka wynika, iż wyłączenie monitoringu nastąpiło manualnie nie dowodzi, iż zrobiła to celowo właśnie powódka w sytuacji, gdy dostęp do kluczy do serwerowni mieli nauczyciele matematyki, sprzątaczk i klucze były dostępne w sekretariacie i księgowości.

W pisemnym zakresie czynności powódki brak jest sformułowanego wprost obowiązku sprawowania nadzoru nad monitoringiem a ogólny obowiązek czuwania nad właściwym zabezpieczeniem szkoły jest wspólnym obowiązkiem powódki i dyrektora szkoły.

Zdaniem sądu strona pozwana nie wykazała, iż były dyrektor szkoły, będący cały czas nauczycielem pozwanej szkoły, mający na stanie majątkowym jako nauczyciel laptop z programu „cyfrowa szkoła”, miał obowiązek zdać go i rozliczyć się z niego w momencie odwołania go z funkcji dyrektora, czy przebywania na zwolnieniu i że to powódka umyślnie lub z rażącego niedbalstwa zaniedbała przekazania tego sprzętu a nauczyciel korzystał „bezprawnie” z tego komputera.

Nie zadbanie przez powódkę o przekazanie przez byłego dyrektora telefonu służbowego, wobec braku polecenia osoby pełniącej obowiązki dyrektora, nie sposób uznać za rażące niedbalstwo i podstawowy obowiązek pracowniczy, tym bardziej, iż były dyrektor podjął starania o cesję telefonu i numeru telefonicznego.

Zarzut braku nieprawidłowego koordynowania pracy personelu w tym sprzątarek i braku czystości na sali gimnastycznej, w ocenie sądu, nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Ponadto z zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną J. W., T. W. wynika, iż był o tym informowany ówczesny dyrektor szkoły i to już około trzech lat wcześniej. Zatem pracodawca powołując się na powyższą okoliczność naruszył termin przewidziany przez dyspozycję przepisu art. 52 § 2 k.p.

Co więcej powódka na pisemne polecenie pracodawcy opracowała projekt zmian planu pracy sprzątarek.

Reasumując strona pozwana nie wykazała, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), że powódce można obiektywnie zarzucić szczególnie negatywny stosunek do wykonywanych obowiązków pracowniczych,

działanie z niskich pobudek czy wyjątkowo naganne zachowanie czy wreszcie lekceważenie obowiązków w stopniu graniczącym z umyślnością i niewykonywanie poleceń pracodawcy.

Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

***O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).***