

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy zasądził, w miejsce przywrócenia do pracy, od pozwanego Państwowej Szkoły Muzycznej I i II stopnia im. K. K. (1) w K. na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 10.728,69 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z mianowania z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1 i 3 wyroku); oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy (pkt 2); wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.576,23 zł (pkt 4) oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 537 zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka D. K. była zatrudniona w Państwowej Szkole Muzycznej I i II stopnia im. K. K. (1) w K. od dnia 1 września 1987 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela gry na skrzypcach w pełnym wymiarze czasu pracy. Od dnia 6 kwietnia 2000 roku stosunek pracy powódki uległ przekształceniu na stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania.

W dniu 29 lutego 2012 roku powódka D. K. została listownie powiadomiona o wszczęciu procedury oceny jej pracy. Ocena pracy powódki została dokonana z inicjatywy dyrektora szkoły. Pozwany miał trudności w zachowaniu terminu czynności związanych z dokonaniem oceny pracy powódki, z tych względów Centrum (...) zaleciło wszczęcie ponownej procedury. Wniosek o dokonanie oceny sporządzony został w styczniu 2012 roku. D. K. odmówiła przyjęcia wniosku w związku z czym został on wysłany pocztą. Dyrektor M. M. uznała za początek procedury datę 29 lutego 2012 roku, czyli moment, kiedy powódka powzięła wiadomość o wszczęciu procedury. W ramach przedmiotowej procedury oceny pracy została zaplanowana obserwacja zajęć prowadzonych przez D. K., prowadzona przez konsultanta Centrum (...), specjalistycznej jednostki nadzoru nad szkołami artystycznymi Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, zaplanowana na dzień 22 marca 2012 roku. Obserwacja w tym dniu się nie odbyła z uwagi na wniosek konsultanta (...). Kolejny termin został wyznaczony na dzień 26 kwietnia 2012 roku, o czym powódka została poinformowana w dniu 19 kwietnia 2012 roku. W dniu 19 kwietnia 2012 roku powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego na dzień 26 kwietnia 2012 roku, pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie jej urlopu, z uwagi na zaplanowaną konsultację w ocenie pracy powódki. W dniach 23 – 26 kwietnia 2012 roku powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniach obejmujących zwolnienie lekarskie powódka uczestniczyła w wyjeździe chóru Stowarzyszenia (...) do B.. Kolejnym dniem, w którym miały odbyć się czynności związane z procedurą ustalania oceny pracy był dzień 17 maja 2012 roku, który został ustalony na wniosek powódki, jako dzień zapoznania się z jej projektem oceny pracy w Ł.. Spotkanie zostało ustalone na godzinę 13.30. W spotkaniu tym miał również uczestniczyć przedstawiciel związków zawodowych (...). K.. W dniu 17 maja 2012 roku dyrekcja pozwanej szkoły otrzymała telefoniczną informację od Prezesa Oddziału (...) w K. M. K., iż w dniu 16 maja 2012 roku D. K. poinformowała go o tym, że nie będzie obecna na zaplanowanym na dzień 17 maja 2012 roku spotkaniu, bowiem będzie wtedy korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Na spotkanie zaplanowane w dniu 17 maja 2012 roku powódka się nie stawiła, przekazując pracownikowi sekretariatu szkoły M. A. około godziny 13.00 zwolnienie lekarskie.

Projekt Karty Oceny Pracy D. K., został doręczony powódce listem poleconym w dniu 1 czerwca 2012 roku. W dniu 29 maja 2012 roku pozwana Państwowa Szkoła Muzyczna I i II stopnia im. K. K. (1) w K. wystawiła powódce negatywną ocenę pracy. W uzasadnieniu opinii stwierdzono, że postawa powódki budzi zastrzeżenia pracodawcy, powódka w swoim zachowaniu wobec Dyrektora Szkoły oraz niektórych pracowników przekracza obowiązujące normy, a jej zachowanie zwłaszcza w komunikacji interpersonalnej wykazuje cechy agresji słownej. W realizowaniu powierzonych obowiązków jest nierzetelna, czego potwierdzeniem są odnotowane w liście obecności spóźnienia do pracy oraz zgłaszany przez rodziców problem skracania zajęć lekcyjnych. Ponadto nauczycielka zamiast prowadzić zajęcia lekcyjne wychodziła z klasy pozostawiając uczniów bez opieki. Takie postępowanie nauczycielki w konsekwencji stało

się jedną z przyczyn licznej rezygnacji uczniów z nauki w szkole. W swojej pracy powódka podejmowała działania, które przekraczały jej kompetencje i przydzielony zakres obowiązków, czego dowodem była nielegalna zbiórka pieniędzy od rodziców uczniów. Wskazano, że w okresie ostatnich lat wpłynęło 10 pisemnych skarg na powódkę, w których rodzice opisywali swoje zastrzeżenia wobec nauczycielki dotyczące nierzetelności w realizowaniu obowiązków pedagogicznych, a zwłaszcza: niepunktualność, nagminne skracanie jednostki lekcyjnej, niewłaściwe odnoszenie się nauczycielki do uczniów i ich rodziców. Podano, że w związku z rozpoczętą procedurą oceny pracy, powódka poproszona o dokonanie pisemnej samooceny swojej pracy w kontekście dokonań i rozwoju zawodowego, zignorowała pismo dyrektora szkoły, nie udzielając odpowiedzi. Wielokrotnie też ignorowała ustalenia przełożonych, w zakresie np. działań rekrutacyjnych. Pomimo faktu malejącej liczby w klasie skrzypiec nie podjęła proponowanych działań, w celu pozyskania uczniów do swojej klasy. O braku zdyscyplinowania oraz braku woli respektowania zewnętrznych ustaleń, świadczył według pracodawcy fakt, że powódka odmówiła realizowania etatu w ciągu 3 dni w tygodniu. Rażącym w kontekście wypełniania obowiązków pracowniczych oraz etyki zawodowej jest wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z przeznaczeniem i wzięcie w tym okresie udziału w wyjeździe zagranicznym, w okresie od dnia 23 – 26 kwietnia 2012 roku. O niewłaściwym i lekceważącym stosunku nauczyciela wobec Dyrektora Szkoły i Kierownika Filii świadczy – zdaniem pracodawcy fakt, że w dniu zapoznania się z projektem karty oceny pracy w dniu 17 maja 2012 roku, powódka przyjechała do szkoły i w godzinach przedpołudniowych prowadziła Festiwal dla uczniów szkół ogólnokształcących, a następnie pozostawiając zwolnienie lekarskie pracownikowi administracji opuściła szkołę. Wskazano, że powódka nie cieszy się zaufaniem i szacunkiem wśród społeczności szkolnej ze względu na swoją kontrowersyjną postawę i konfliktogenne zachowania. W opinii wskazano ponadto, że D. K. realizuje program nauczania ujęty w szkolnym zestawie programów nauczania, jednak nieprawidłowo planuje i realizuje treści zawarte w obowiązującym programie. Uczniowie powódki posiadają wyraźne braki, a ich umiejętności nie są adekwatne do obecnego etapu nauczania, co potwierdziło sprawozdanie z dnia 8 marca 2011 roku. Powódka nie podejmuje żadnych prób motywowania uczniów do osiągania lepszych wyników w nauce i efektów swojej pracy. Uczniowie powódki od wielu lat nie biorą udziału w konkursach i innych formach rywalizacji, choć szkoła stwarza ku temu warunki, będąc organizatorem 3 edycji Międzyszkolnego Konkursu Wykonawstwa (...) Polskiej. Ponadto podano, że powódka nie podejmuje działań mających na celu wzbogacenie warsztatu i metod pracy poprzez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego, udokumentowanych w teczce akt osobowych. Największe zastrzeżenia pracodawcy budziła niechęć powódki do zewnętrznych form doskonalenia zawodowego. Pomimo stałego dostępu do informacji o różnych formach doskonalenia zawodowego, D. K. w przeciwieństwie do pozostałych nauczycieli, nie wykazywała zainteresowania udziałem w takich formach rozwoju zawodowego, co sprawia, iż nauczycielka jest mało aktywna i kreatywna w swojej pracy.

W dniu 29 maja 2012 roku wskazana karta oceny pracy powódki została wysłana D. K. i doręczona powódce w dniu 14 czerwca 2012 roku. Pismem z dnia 28 czerwca 2012 roku powódka wniosła odwołanie od dokonanej oceny. Negatywna ocena pracy D. K. została podtrzymana przez Zespół (...) powołany przez Dyrektora Centrum (...). Dyrektor pozwanej szkoły M. M. negatywną ocenę powódki oparła na wnioskach ze strony nadzoru pedagogicznego, na posiadanych dokumentach z tegoż nadzoru, jak również na wszystkich dostępnych dokumentach, na podstawie skarg rodziców, zaleceń powizytacyjnych, analiz dokumentów przebiegu nauczania, dokumentacji konsultantów merytorycznych, w opinii odwołała się również do pewnych faktów mających miejsce przed objęciem funkcji dyrektora szkoły przez M. M..

Powódka spóźniała się na zajęcia. K. S. (1) zgłaszała na piśmie swoje zastrzeżenia odnośnie punktualności powódki i wywiązywania się z obowiązków, co było poparte skargami rodziców. O tym, że powódka skraca jednostki lekcyjne i że powódka zachowuje się nieprawidłowo w stosunku do uczniów, M. M. powzięła informację ze skarg rodziców, z informacji kierowników filii oraz z dokumentacji zgromadzonej przez poprzedniego dyrektora.

Powódka była członkiem Oddziału Międzygminnego (...) w K. i uchwałą zarządu została objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Powódka przed objęciem ochroną złożyła w tym zakresie umotywowany wniosek. O tej decyzji związku zawodowego został powiadomiony pracodawca. Pismem z dnia 27 czerwca 2012 roku Zarząd Oddziału Międzygminnego (...) w K. poinformował pozwaną szkołę, że D. K. została objęta szczególną ochroną prawną

przewidzianą w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach gminnych na okres od 26 czerwca 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2012 roku doręczonym powódce w dniu 4 października 2012 roku pozwany złożył D. K. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6 a Karty Nauczyciela. Do związku zawodowego nie wpłynęło pismo pracodawcy dotyczące konsultacji przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy.

Rodzice uczniów powódki N. D., D. W., N. S., J. L. zgłosili wnioski o zmianę nauczyciela gry na skrzypcach z powodu zastrzeżeń, co do prowadzenia zajęć przez D. K., z kolei matka uczennicy D. A. wniosła o skreślenie córki z listy uczniów szkoły z tego powodu. Zastrzeżenia do pracy powódki jako nauczycielki zgłaszali również Dyrektorowi pozwanej szkoły rodzice uczniów M. K., P. J., S. R., J. B.. Skargi dotyczyły niewłaściwego ich zdaniem zachowania powódki względem uczniów i rodziców, niewłaściwego prowadzenia lekcji, spóźniania się przez powódkę na lekcje lub ich nagminne odwoływanie. Skargę na pracę powódki zgłosiła również do Dyrektora Szkoły Muzycznej w K. M. M. i Dyrektora Centrum (...). B. (...) pozwanej szkoły. Zdarzało się, że uczniowie szkoły rezygnowali z zajęć w szkole muzycznej z powodu nadmiaru obowiązków, problemów z dojazdami, jak również niemożliwością realizacji programu u w szkole muzycznej.

W pozwanej szkole było przeprowadzonych kilka wizytacji przez wizytatorów z różnych regionów, którzy stwierdzili, że uczniowie powódki otrzymywali pozytywne oceny, co jednak nie miało przełożenia na ich umiejętności. Oceny wystawiane uczniom przez powódkę były dobre i bardzo dobre. W szkole panowała tendencja w pozytywnym ocenianiu dzieci, aby dzieci się nie zniechęcały do nauki i żeby nie odbierać im motywacji. W przesłuchaniach i ocenach końcoworocznych ocena powinna być wynikiem wypracowania stanowiska komisji. Zwyczajowo nauczyciel prowadzący proponuje ocenę, a członkowie wyrażają swoją opinię czy dezaprobatę. Nauczyciele nie chcieli podważać ocen powódki, z uwagi na trudny charakter powódki, nie chcieli wchodzić z nią w konflikt. Przy ocenie ucznia brano pod uwagę umiejętności dziecka, jak również kwestie motywacyjne. Po odejściu powódki ze szkoły oceny uczniów są niższe, ale odzwierciedlają stan właściwy, czyli zgodny z ich umiejętnościami. Od rodziców nie wpłynęły żadne skargi w tej kwestii, obecnie żadne dziecko nie zrezygnowało z nauki.

E. K. – S. jako rodzic dziecka uczęszczającego do pozwanej szkoły muzycznej nie miała zastrzeżeń do pracy powódki. Jej córka nie wyrażała niezadowolenia z pracy z powódką, bardzo chętnie jeździła na zajęcia. Na zajęcia córki E. K. – S. powódka nie spóźniała się ani nie skracała lekcji.

Część rodziców uczniów powódki miała uwagi do D. K. odnośnie zmiany terminów lekcji, z kolei druga część nie miała żadnych zastrzeżeń. Bywało, że czasem lekcja była przekładana na inny dzień, o czym rodzice byli powiadomieni telefonicznie lub przez wywieszenie informacji. M. Z., której córka uczęszczała na lekcje prowadzone przez powódkę również nie miała zastrzeżeń do pracy D. K.. Zdarzało się, że powódka spóźniała się na zajęcia, jednakże zazwyczaj informowała o tym, a zajęcia były odpracowywane. Córka M. Z. uzyskiwała z egzaminów oceny bardzo dobre i dobre. Po zmianie nauczyciela córka M. Z. uzyskała słabszą ocenę na semestr. D. W., której córka uczęszczała na lekcje gry na skrzypcach prowadzonych przez powódkę nie miała zastrzeżeń do pracy nauczyciela. Powódka nie spóźniała się na zajęcia córki. Córka D. W. otrzymywała z egzaminów semestralnych oceny pięć i cztery z plusem. Zdarzało się, że powódka użyczała córce D. W., jak również innym uczniom prywatnego instrumentu.

W klasie powódki zbierano składki na potrzeby uczniów klasy, był założony zeszyt klasowy, pieniądze były w dyspozycji jednego rodzica i były przeznaczone na zakup instrumentów i pomocy naukowych. Zbiórka pieniędzy była prowadzona z inicjatywy rodziców.

W dniu 4 lutego 2011 roku odbyło się w pozwanej szkole spotkanie Dyrektora Szkoły Muzycznej w K. M. M., Kierownika Filii Szkoły w Ł., Przewodniczącej (...). P. oraz rodziców uczniów powódki z klasy skrzypiec. Powodem spotkania były zastrzeżenia do pracy powódki w tym: liczne nieobecności powódki na zajęciach, częste przekładanie zajęć, zastrzeżenia co do sposobu prowadzenia zajęć, pozostawianie uczniów samych w sali podczas zajęć. Ponadto rodzice

wnosili o zatrudnienie drugiego nauczyciela gry na skrzypcach oraz o zweryfikowanie poziomu nauczania w klasie skrzypiec. Uzgodniono, że następne spotkanie odbędzie się z udziałem nauczycielki D. K.. W dniu 21 lutego 2010 roku odbyło się spotkanie z udziałem Dyrektora pozwanej szkoły, powódki D. K., Przewodniczącej (...). P. oraz 9 rodziców uczniów szkoły z klasy skrzypiec prowadzonej przez powódkę. Na spotkaniu doszło do kłótni powódki D. K. z rodzicami uczniów. Agresywna postawa nauczycielki, naganne zachowanie nie licujące z godnością nauczyciela i obraźliwe słowa skierowane zarówno do dyrekcji, jak i rodziców uczniów, uniemożliwiły konstruktywną rozmowę. Podczas spotkania powódka wypowiadała zdania m.in. „córka ma stopnie za paczki do bagażnika” – skierowane do S. R., „pani cieszy się nie najlepszą opinią w środowisku” skierowane do J. P. i S. R., „ja uczyłam pani dziecko za darmo i tak mi się Pani odwdzięcza” słowa skierowane do E. K., „a z panią dyrektor to ja się spotkam w Sądzie Pracy” skierowane do M. M.. Na spotkaniu zostały podjęte ustalenia, że w dniu 8 marca 2010 roku zajęcia z powódką będzie obserwować H. O. konsultant Centrum (...). Ze względu na bardzo nerwową atmosferę oraz ogromne wzburzenie obecnych rodziców protokół ze spotkania został sporządzony po spotkaniu w dniu 2 marca 2010 roku.

J. P. (2) była przedstawicielem (...) w pozwanej szkole w 2011 roku. Rodzice uczniów zgłaszali zastrzeżenia do pracy powódki. W lutym 2011 roku odbyło się spotkanie, którego celem było wyjaśnienie częstych nieobecności powódki na zajęciach, rodzice zgłaszali zastrzeżenia co do tego, że powódki nie ma na zajęciach, że wyjeżdża na wypoczynek w czasie roku szkolnego, z kolei zajęcia są przekładane, że poziom nauczania jest bardzo niski. Postawa powódki wobec rodziców na spotkaniu była agresywna i nieprzyjemna.

W dniu 8 marca 2011 roku podczas przeprowadzenia konsultacji uczniów w klasie skrzypiec dotychczas prowadzonej przez D. K., ekspert Centrum (...) wyraziła głębokie zaniepokojenie brakiem efektów poprawnego ułożenia aparatu gry oraz swobodnego i prawidłowego funkcjonowania obu rąk dzieci uczonych przez powódkę. Negatywnie oceniła nadmierne napięcia i usztywnienia w postawie i grze uczniów, brak samodzielnej umiejętności codziennej pracy oraz szczególnie źle wpływający na rozwój muzyczny uczniów, brak demonstrowania przez nauczycielkę na skrzypcach sposobów codziennej pracy nad opanowaniem techniki instrumentalnej. H. O. jest wielkim autorytetem w zakresie prowadzenia zajęć ze skrzypiec z małymi dziećmi. Prowadziła przez wiele lat punkt konsultacyjny (...) w O.. Cieszy się ogromnym autorytetem w środowisku.

W dniu 17 marca 2011 roku na skutek skargi Rady rodziców z dnia 24 lutego 2011 roku, dotyczącej nieprawidłowości występujących w pozwanej szkole i zarzutami rodziców wobec nauczycielki klasy skrzypiec (...) i II st. w K. Filia w Ł. D. K. (1), zostało przeprowadzone postępowanie wyjaśniające przez wizytatora Centrum (...). Jednocześnie w dniu 4 marca 2011 roku wpłynęło pismo z dnia 1 marca 2011 roku E. K. – S. i 3 rodziców z klasy nauczycielki przemawiające w obronie D. K.. W obu pismach były zawarte opisy działań niezgodnych z prawem oświatowym. W toku kontroli stwierdzono, że: - (...) powołana została niezgodnie ze statutem szkoły, regulaminem rady rodziców i ustawą o systemie oświaty, - D. K. przyjmowała opłaty od rodziców na radę rodziców i fundusz zniszczeń niezgodnie z ustawą o systemie oświaty i niezgodnie z wewnątrzszkolnym prawem, - Kierownik Filii S. Z. sprawuje nadzór pedagogiczny sposób niezgodny z rozporządzeniem o nadzorze pedagogicznym i niezgodnie z obowiązkami kierownika Filii opisanymi w statucie szkoły.

Zdarzało się, że powódka odwoływała zajęcia z uczniami, z kolei podczas zajęć bywało, że czytała gazetę lub rozmawiała przez telefon. Córka S. R. nie robiła postępów w nauce, nie wiedziała, jak trzymać prawidłowo smyczek i skrzypce. S. R. wraz z innymi rodzicami zwracała się z prośbą do dyrektora szkoły o zmianę nauczyciela. Obecnie lekcje skrzypiec prowadzi R. O.. P. W. miał zastrzeżenia do pracy powódki, która często odwoływała zajęcia lekcyjne, miał również zastrzeżenia, co do poziomu nauczania oraz atmosfery stwarzanej przez powódkę. I. G. złożyła podanie o zmianę nauczyciela skrzypiec dla córki. Głównym powodem była niemożliwość porozumienia się z powódką, co do planu zajęć. Zdarzało się, że zajęcia nie były prowadzone przez 45 minut, a córka I. G. niejednokrotnie nudziła się na zajęciach. Zdarzało się, że powódka prowadziła zajęcia dla kilorga dzieci jednocześnie. Bywało, że powódki nie było na zajęciach, o czym informowała rodziców telefonicznie. Zdarzało się również, że rodzice nie byli uprzedzeni przez powódkę, że nie będzie zajęć.

Powódka była osobą konfliktową i wybuchową. (...) kierowniczka związku zawodowego zarzucała powódce rozpowszechnianie w szkole i poza szkołą nieprawdziwych wiadomości na temat dyrekcji, kolegów i spraw związanych z pracą szkoły, przekraczanie kompetencji nauczyciela i prezesa ogniska (...), wykorzystywanie pełnionej w (...) funkcji dla celów prywatnych, nierzetelne odbywanie zajęć z uczniami.

K. S. (1) była kierownikiem filii pozwanej szkoły w Ł. i sprawowała bezpośredni nadzór nad pracą nauczycieli w tej placówce. Rodzice uczniów powódki narzekali na współpracę z D. K., kierowali pisma odnośnie tej współpracy. Rodzice zarzucali powódce to, że zajęcia nie odbywały się punktualnie, powódka spóźniała się, zajęcia nie były prowadzone z jednym uczniem, tylko było ich kilkoro, że nauczycielka nie pokazywała sposobu gry na instrumencie, a ponadto, że powódka często na lekcji była zajęta rozmową przez telefon, a nie pracą z uczniem. K. S. przeprowadzała rozmowy z powódką w tej kwestii jednakże nie przyniosły one skutku. Uczniowie powódki raczej nie brali udziału w konkursach. Powódka nie korzystała z żadnych form doskonalenia zawodowego. Powódka była osobą konfliktową, współpraca z nią była bardzo trudna. W filii pozwanej szkoły w Ł. często istniały sytuacje konfliktowe z udziałem powódki oraz kierowników filii. Powódka składała doniesienia do Prokuratury Rejonowej w Łęczycy przeciwko różnym pracownikom szkoły. Kiedy powódka została prezesem ogniska (...) zaczęły się problemy we współpracy między (...) i dyrektorem szkoły. W październiku 2001 roku została zwołana rada pedagogiczna na wniosek nauczycieli, której tematem była współpraca z D. K.. Nauczyciele złożyli pismo do dyrektora szkoły z prośbą o uspokojenie współpracy między (...) i dyrektorem szkoły. (...) kierowniczka zwróciła się do dyrektora szkoły o zwrócenie uwagi D. K. na jej niewłaściwe zachowanie względem szkoły. W marcu 2009 roku E. S. (1) przeprowadzała zaplanowaną przez Centrum (...) w W. wizytację w pozwanej szkole. W trakcie wizytacji miała się odbyć hospitacja lekcji u powódki D. K. (1). W dniu hospitacji do sekretariatu pozwanej szkoły wpłynęło zwolnienie lekarskie D. K. i z tych względów hospitacja w klasie skrzypiec u powódki się nie odbyła. Upoważnienie E. S. obejmowało dostęp do wszystkich dokumentów pracy szkoły, miała również dostęp do ocen pracy wszystkich nauczycieli w szkole. Po sprawdzeniu wszelkiej dokumentacji okazało się, że z klasy powódki zrezygnowało w ciągu roku 2008/2009 siedmioro uczniów. Gdy D. K. przebywała na długim zwolnieniu lekarskim, w tym czasie lekcje skrzypiec w zastępstwie powódki prowadziła E. K., nauczyciel ze szkoły muzycznej w S.. E. K. zwróciła się do E. S. z prośbą o przyjazd do szkoły konsultanta. Na konsultacje przyjechała profesor H. O. (2), która skonsultowała wszystkich uczniów i napisała opinię. Następnie E. S. otrzymała do wiadomości pismo dyrektora Centrum (...) z 12 maja 2011 roku, gdzie w punkcie trzecim było zalecenie „dokonać oceny pracy pani D. K. (1) w kontekście efektów kształcenia uczniów i realizacji przez nią programów nauczania, mając na względzie analizę jakości kształcenia dokonaną przez konsultanta Centrum (...) panią H. O. (2)”. Do E. S. wpływały skargi rodziców uczniów na powódkę, zdarzały się również skargi innych nauczycieli, dotyczące relacji kolega-koleżanka. Powódka zakończyła staż na awans zawodowy nauczyciela dyplomowanego i złożyła do E. S. dokumentację, został wyznaczony termin rozmowy kwalifikacyjnej, jednakże dokumentacja nie spełniała wszystkich oczekiwań i została oceniona negatywnie. Komisja składała się z 5 członków. Powódka odwołała od decyzji komisji, jednakże decyzja została podtrzymana w całości. Nauczyciel jest oceniany we wszystkich aspektach, w zakresie jego samokształcenia się, osiągnięcia, podnoszenia kwalifikacji. Nauczyciel powinien się doskonaląc, uczęszczać na kursy, studia.

E. K. (4) w 2008 roku zastępowała powódkę na zajęciach indywidualnych gry na skrzypcach przez okres około 6 miesięcy. E. K. po pierwszym dniu zastępstwa stwierdziła, że umiejętności uczniów nie odpowiadają poziomowi tej klasy, w której byli. Uczniowie nie byli w stanie wykonać żadnego utworu i nie znali nut. Podczas prowadzenia zajęć z uczniem przez E. K., powódka weszła do sali i zaczęła krzyczeć, żeby E. K. opuściła salę, bo teraz zajęcia będzie prowadziła powódka. E. K. zwróciła powódce uwagę, że D. K. niewłaściwie się zachowuje zwłaszcza, że na sali był uczeń. W pozwanej szkole został dodatkowo zatrudniony nauczyciel gry na skrzypcach R. O., co było związane pośrednio z prośbami rodziców o zmianę nauczyciela. Były to pisemne prośby, motywowane niezdyscyplinowaniem nauczyciela, niewywiązywaniem się z obowiązków przez powódkę, obecnością kilku uczniów na jednej jednostce lekcyjnej. Pozwana szkoła nie posiada żadnych zaświadczeń o doskonaleniu zawodowym powódki, żadne dokumenty nie zginęły z akt osobowych powódki.

Dyrektor pozwanej szkoły nie widzi możliwości powrotu powódki do pracy, ponieważ powódka pozostaje w konflikcie z wieloma nauczycielami, ponadto limit etatów w szkole jest w pełni zagospodarowany. M. M. nie jest w konflikcie z powódką, a ocena pracy powódki dokonywana była przez dyrektora szkoły w ramach jego kompetencji i obowiązków. Wynagrodzenie powódki zatrudnionej w pozwanej szkole liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3.576,23 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań stron postępowania, świadków, jak również dowodu z dokumentów. Zdaniem Sądu w przeważającej mierze dowody zebrane w sprawie były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Przesłuchanym w sprawie powódce D. K., przedstawicielowi strony pozwanej dyrektorowi pozwanej szkoły M. M. oraz słuchanym w sprawie świadkom Sąd zasadniczo dał wiarę. Strony różniły się one jedynie co do subiektywnych ocen poszczególnych zdarzeń, które zostały przywołane w toku procesu po to, by wykazać z jednej strony brak podstaw do wystawienia powódce negatywnej oceny, z drugiej zaś strony niewłaściwe zachowanie D. K. względem pracodawcy oraz rodziców uczniów i samych uczniów oraz niewłaściwe wykonywanie obowiązków.

W ocenie Sądu zeznania powódki D. K. nastawione były głównie na obronę swojej sytuacji procesowej i naznaczone subiektywnymi odczuciami, co faktów zaistniałych w pozwanej szkole. Powódka była przekonana o nierzetelności i nieprawdziwości ustalonej przez pracodawcę opinii jej pracy, nie przyjmowała żadnych słów krytyki w stosunku do swojej osoby, kwestionowała oceny jej sposobu nauczania dokonywane przez autorytety i specjalistów w dziedzinie nauki gry na skrzypcach. Przede wszystkim za niewiarygodne Sąd uznał twierdzenia powódki, że nie były w stosunku do niej kierowane żadne skargi od rodziców uczniów, jak również że dyrekcja szkoły nie miała zastrzeżeń do jej pracy. Jak bowiem w sposób oczywisty wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w pozwanej szkole często dochodziło do kłótni, powódka pozostawała w konflikcie z kierownictwem filii pozwanej szkoły w Ł., jak również z rodzicami niektórych uczniów. Twierdzenia powódki – że nie było zastrzeżeń co do wykonywanych przez nią obowiązków Sąd Rejonowy uznał zatem za niewiarygodne.

Zeznania dyrektora pozwanej szkoły M. M. zostały uznane za całkowicie wiarygodne. Okoliczności przez nią przedstawiane znajdowały bowiem odzwierciedlenie zarówno w zgromadzonej w niniejszym procesie dokumentacji, jak i osobowym materiale dowodowym, w szczególności zaś w zeznaniach świadków.

Na przymiot wiarygodności zasługiwały też zasadniczo relacje świadków przesłuchanych w toku postępowania. Świadkowie ci będący w większości rodzicami uczniów prowadzonych przez powódkę, zasadniczo dzieli się na 2 grupy – z jednej strony na rodziców, którzy byli zadowoleni ze współpracy z powódką, z drugiej strony na rodziców, którzy krytycznie oceniali pracę powódki i wyrażali głębokie niezadowolenie z samej współpracy z powódką, jak również z efektów jej pracy. Bezspornym było w niniejszej sprawie, że w pozwanej szkole panowała zła atmosfera, istniał głęboki konflikt zarówno między powódką, a dyrekcją szkoły (zwłaszcza z poprzednikami M. M.), konflikt między powódką, a innymi nauczycielami szkoły, jak również brak współpracy powódki z niektórymi rodzicami uczniów, którzy pisemnie zwracali się wręcz o zmianę nauczyciela prowadzącego ich dzieci, co wreszcie było zarzewiem głębokiego konfliktu między samymi rodzicami uczniów, z których jedni popierali powódkę, a drudzy krytykowali. W rezultacie w pozwanej szkole istniał całkowity brak porozumienia, wszelkie próby wyjaśnienia sytuacji kończyły się burzliwymi awanturami, co widoczne było na zebraniu w lutym 2011 roku.

W toku przesłuchań dokonanych przez Sąd w przedmiotowej sprawie świadkowie szeroko omawiali zdarzenia będące efektem sporu pomiędzy stronami niniejszego postępowania, różniąc się zasadniczo co do oceny tego, kto był winien zaistniałej sytuacji, a kto postępował w sposób słuszny i zgodny z prawem. Co do faktów zeznania wskazanych osób zasadniczo wzajemnie się uzupełniały, były spójne i spontaniczne, dlatego też Sąd dał im wiarę. Natomiast oceny wypowiedziane przez świadków pozbawione były znaczenia prawnego. Jedni rodzice uczniów byli zadowoleni z efektów pracy powódki jak również ze współpracy z powódką, czego wyraz dawali w złożonych zeznaniach. Z kolei pozostała grupa rodziców, która podważała kompetencje powódki, jak również metody nauczania i sam sposób prowadzenia zajęć wypowiadała się na temat powódki w sposób negatywny. Jakkolwiek zeznania tych osób diametralnie różniły się

od siebie, należy jednak mieć na uwadze okoliczność, że zeznania były konsekwencją subiektywnej oceny świadków w stosunku do powódki, co jednakże nie podlegało ocenie Sądu w kontekście ich wiarygodności.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. W pozostałym zakresie materiału dowodowy nie budził wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jest uzasadnione z tym, iż może skutkować jedynie przyznaniem powódce odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Bezsporne w sprawie jest, że powódka D. K. była zatrudniona w Państwowej Szkole (...) w K. w oparciu o stosunek pracy z mianowania. Poza sporem jest również, że w dniu 14 czerwca 2012 roku doręczono powódce listem poleconym negatywną ocenę pracy, od której D. K. złożyła odwołanie, a powołany zespół oceniający podtrzymał negatywną ocenę pracy powódki. Bezsporne jest też, że w związku z tym pozwana szkoła podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, z kolei jak wynika z pisma związków zawodowych z dnia 27 czerwca 2012 roku, w tym czasie powódka korzystała z ochrony związkowej przewidzianej w art. 32 Ustawy o Związkach Zawodowych, z kolei pozwany nie zwrócił się do organizacji związkowej z wnioskiem o wyrażenie opinii. Nie ulega również wątpliwości, iż powódka otrzymała w dniu 4 października 2012 roku decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, a jako podstawę decyzji pozwana szkoła wskazała art. 23 ust. 1 pkt. 5 Ustawy Karty Nauczyciela. Sporna pozostaje natomiast okoliczność, czy rozwiązanie z powódką stosunku pracy było zasadne i zgodne z prawem. Zdaniem powódki nie został przede wszystkim dochowany tryb związany z dokonaniem jej oceny pracy, a nadto wskazana ocena pracy, będąca jednocześnie powodem wypowiedzenia stosunku pracy, jest nieobiektywna i niesprawiedliwa, nie odnosi się do wyników jej pracy i kryteriów oceny pracy pracowników pedagogicznych.

Zdaniem Sądu I instancji oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, było wadliwe pod względem formalnym.

Sąd meriti przytaczając treść art. 23 ust. 1 pkt 5, art. 6a, art. 23 ust. 5, art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2014 poz. 191) wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było skutkiem negatywnej oceny pracy powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany naruszył art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela, nie zachowując trybu zapoznania ocenianej nauczycielki z projektem oceny. Zgodnie bowiem z powoływanym przepisem ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń. W niniejszej sprawie projekt oceny pracy powódka otrzymała listem poleconym w dniu 1 czerwca 2012 roku, a więc już po wystawieniu karty oceny pracy przez dyrektora szkoły, które nastąpiło w dniu 29 maja 2012 roku. W konsekwencji w przedmiotowej procedurze pozwany pominął całkowicie tryb zapoznania się nauczyciela z projektem oceny oraz możliwość wniesienia przez powódkę uwag i zastrzeżeń, co w konsekwencji spowodowało wadliwość rozwiązania stosunku pracy z przyczyn formalnych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest sama postawa powódki D. K., która uparczywie i konsekwentnie odmawiała poddania się czynnościom związanym z wdrożeniem całej procedury ustalenia jej oceny pracy. Jak wynika z zeznań dyrektor pozwanej szkoły powódka w dniu 26 stycznia 2012 roku została powiadomiona o wszczęciu procedury oceny pracy, jednakże w tym dniu powódka odmówiła przyjęcia stworzonego na tę okoliczność pisma. W rezultacie biorąc pod uwagę powyższe okoliczności pozwana szkoła wysłała powódce pismo ze stosowną informacją listem poleconym, doręczonym powódce w dniu 29 lutego 2012 roku. Również kolejne czynności związane z dokonaniem oceny pracy napotykały trudności ze strony powódki, która w dniach zaplanowanych na obserwację jej zajęć przez konsultanta Centrum (...) tj. w dniu 26 kwietnia 2012 roku oraz w dniu 17 maja 2012 roku zaplanowanym na zapoznanie się powódki z projektem oceny pracy, przedstawiała pracodawcy kolejne zwolnienia lekarskie, które skutecznie uniemożliwiały terminowe przeprowadzenie czynności.

W rezultacie zaistniałych okoliczności pozwany przesłał powódce listem poleconym projekt karty oceny pracy, który został skutecznie doręczony powódce w dniu 1 czerwca 2012 roku. W dniu 29 maja 2012 roku pracodawca ustalił właściwą ocenę pracy powódki i w tym samym dniu przesłał wskazaną opinię listem poleconym powódce. W

ocenie Sądu pracodawca przedwcześnie ustalił ocenę pracy powódki, gdyż w sposób oczywisty uniemożliwił powódce zapoznanie się nauczycielki z projektem jej oceny oraz wysłuchanie jej uwag i zastrzeżeń, skoro powódka dopiero w dniu 1 czerwca 2012 roku zapoznała się z tym projektem. Nie można zatem przyjąć, że same liczne próby zapoznania się D. K. z projektem oceny, wypełniają przesłanki zawarte w niniejszym artykule. Sąd uznał, że procedura związana z ustaleniem oceny pracy powódki nie została zachowana, a złożone powódce na tej podstawie wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn formalnych zostało dokonane z naruszeniem przepisów.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia był wpływ wypowiedzenia stosunku pracy powódce bez uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej, na zgodność z prawem czynności prawnej rozwiązania z powódką stosunku pracy. Zaniechanie przez pracodawcę wystąpienia do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem szczególnie chronionym z tytułu pełnionej funkcji związkowej przesądza, w zasadzie, o słuszności roszczenia pracownika domagającego się przywrócenia go do pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 393/00 niepubl.). Jedyne szczególnie uzasadnione okoliczności, wskazujące na sprzeczność żądania powoda ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego, mogłyby uzasadniać odmowę uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy. Podstawą takiego rozstrzygnięcia mogłyby być w zasadzie tylko wyjątkowo naganne zachowanie pracownika, udowodnione przez pracodawcę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lipca 2009 r., I PK 45/09 (niepubl.) wskazał na ewolucję poglądów judykatury - od stanowiska opowiadającego się za przywróceniem do pracy szczególnie chronionego pracownika w każdej sytuacji naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, do stanowiska dopuszczającego nawet oddalenie powództwa w całości na podstawie art. 8 k.p. w razie szczególnie rażącego, ciężkiego naruszenia przez szczególnie chronionego pracownika (np. działacza związkowego), jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powołując się na treść art. 32 ust 1, 7, 9 ustawy o związkach zawodowych Sąd meriti podniósł, że na tle tej regulacji nie jest jasne, czy gwarancją trwałości stosunku pracy objęty jest każdy pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który zostanie wskazany imiennie uchwałą zarządu tej organizacji, czy tylko pracownik będący członkiem zakładowej organizacji związkowej, który w dniu podjęcia uchwały jest upoważniony do reprezentacji tej organizacji związkowej wobec pracodawcy. Sąd Najwyższy rozstrzygając ten problem stanął na stanowisku, że podstawą szczególnej ochrony są postanowienia statutu związku zawodowego, które określają organy lub osoby uprawnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, a nie uchwała zarządu wskazująca pracownika jako podlegającego ochronie. Oznacza to w praktyce, że zarząd może w uchwale wskazać tylko tych członków zakładowej organizacji związkowej, którzy nie będąc członkami zarządu są upoważnieni do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Pogląd ten został oparty na założeniu, że źródłem upoważnienia do reprezentowania przez pracownika organizacji związkowej jest nie uchwała zarządu, lecz przepisy statutowe związku. Sąd I instancji zauważył, iż ochrona trwałości stosunku pracy pracowników powinna dotyczyć tylko tych, którzy z natury pełnionej funkcji we władzach związku są narażeni na bezpośredni konflikt z pracodawcą. W niniejszej sprawie pismem z dnia 27 czerwca 2012 roku Zarząd Oddziału Międzygminnego (...) w K. poinformował pozwaną szkołę, że D. K. została objęta szczególną ochroną prawną przewidzianą w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach gminnych na okres od 26 czerwca 2012 roku do 31 sierpnia 2013 roku. Z kolei jak wynika z zeznań świadka M. K. powódka przed objęciem ochroną złożyła w tym zakresie umotywowany wniosek. Strona pozwana nie złożyła na poparcie swoich twierdzeń żadnych dodatkowych dowodów, w tym w szczególności statutu związku, który wskazywałby powódkę jako osobę uprawnioną do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy, nie złożyła również samego wniosku powódki o objęcie ochroną związków zawodowych, co poddaje w wątpliwość Sądowi czy rzeczywiście taka ochrona powódce przysługiwała, a jeśli tak – to z jakich względów. Nie da się również nie zauważyć zbieżności czasowej między wszczęciem i wdrożeniem procedury oceny pracy powódki z objęciem ochroną przez związki zawodowego, co mogło – w ocenie Sądu – stanowić chęć niejako zablokowania możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z powódką. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest okoliczność, że ocena pracy powódki nie nastąpiła w związku z wykonywaną przez nią jakąkolwiek funkcją związkową (pracodawca bowiem nie został poinformowany przez związki zawodowe o funkcji czy też charakterze, w jakim powódka została objęta ochroną związkową), czy też z zadaniami realizowanymi w ramach związku zawodowego, lecz stanowiła ocenę jej pracy jako nauczyciela gry na skrzypcach. Niezależnie od powyższych rozważań, Sąd wskazał, że w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r. Sąd Najwyższy



podniósł, że rozwiązując z nauczycielem mianowanym stosunek pracy na podstawie art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357) pracodawca nie jest zobowiązany do przewidzianej w art. 38 KP konsultacji ze związkami zawodowymi. (OSNP nr 1 z 1999 poz. 16). Sąd Rejonowy podzielił również stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 stycznia 2004 r. stanowiące, że zakaz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) nie dotyczy rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole (OSNP nr 23 z 2004 poz. 401, Pr. Pracy 2004/11/38). W uzasadnieniu wskazanego orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, że po pierwsze, rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie przepisów prawa, a nie w ramach uprawnień pracodawcy, którymi on dysponuje stosownie do swej woli. Po drugie, przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie miała, a co ważniejsze - nie mogła mieć - związku z zasadą ochrony pracownika będącego działaczem związkowym. Analogicznie - w ocenie Sądu Rejonowego - w niniejszej sprawie przepis art. 23 ust. 1 pkt 5 określa przypadek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania jako obligatoryjny ("ulega rozwiązaniu") skutek, z mocy prawa, " w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a" Jeżeli zatem - co nie jest kwestionowane w niniejszej sprawie - miało miejsce uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy, to nie można zasadnie zakwestionować ustawowo określonego skutku tej sytuacji. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał, że również z tych względów szczególna ochrona powódki przed rozwiązaniem umowy o pracę jej nie przysługiwała.

Sąd Rejonowy podkreślił, że sam fakt naruszenia przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, w przypadku potwierdzenia zasadności negatywnej oceny pracy nauczyciela, może prowadzić jedynie do przyznania mu odszkodowania. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 2 lipca 2001 roku w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli szkół artystycznych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której jest zatrudniony nauczyciel (§ 2). Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje nauczycielowi - prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. (art. 6a ust. 9 pkt. a Karty Nauczyciela). Organ, o którym mowa w ust. 9, powołuje w celu rozpatrzenia odwołania lub wniosku zespół oceniający. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie. Oczywistym jest, że pomimo, iż od ustalonej oceny pracy nauczyciel nie może odwoływać się do sądu pracy, ocena ta może jednak zostać poddana kontroli sądu, jeżeli jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy poparł stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., a stanowiące, że Sąd pracy rozpatrujący powództwo o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony, jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 6a i art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (I PKN 710/99, OSNP nr 1 2002 poz. 6, Prok. i Pr.- wkł. (...), OSNP - wkł. 2001/2/6, (...)).

Na podstawie dokumentów przedstawionych przez strony oraz w oparciu o zeznania stron Sąd I instancji stwierdził, że brak jest podstaw do uznania decyzji pracodawcy w zakresie dokonanej oceny pracy powódki za nierzetelną i nieprawidłową. Badając prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki sporządzonej przez pracodawcę, Sąd miał na względzie, że opinię opracował dyrektor pozwanej szkoły, który sporządził opinię m.in. w oparciu o opinie przekazane przez specjalistów w zakresie nauki gry na skrzypcach. Nie było podstaw, aby podważać merytoryczną ocenę pracy powódki, jako nauczyciela gry na skrzypcach, dokonaną przez uznane autorytety w tej dziedzinie. Powódka również nie wskazała należycie takich podstaw. Zdaniem Sądu Rejonowego H. O., będąca ekspertem w tej dziedzinie z ramienia Centrum (...) z długoletnim stażem pracy, była w stanie ocenić, czy kontrolowani przez nią uczniowie dysponowali odpowiednimi umiejętnościami adekwatnie do klasy, w której się znajdowali. Sąd zważył, że podobne zdanie odnośnie poziomu umiejętności uczniów prowadzonych przez powódkę miała E. S., która przeprowadzała zaplanowaną przez Centrum (...) w W. wizytację w pozwanej szkole, jak również E. K. - nauczycielka gry na skrzypcach, która zastępowała powódkę przez okres ok. 6 miesięcy nieobecności D. K. w szkole muzycznej. Wszystkie te osoby zgodnie twierdziły, że

umiejętności uczniów powódki znacznie odbiegały od poziomu wiedzy, jaką powinni dysponować w klasie, w której się uczyli.

Sąd podkreślił, iż fakty opisane w karcie oceny pracy, które doprowadziły do wydania przez dyrektora pozwanej szkoły negatywnej oceny pracy powódki, zapoczątkowane zostały już kilka lat wcześniej, zaś konsekwencją dalszego nieprawidłowego postępowania powódki było podjęcie przez dyrektora pozwanej szkoły decyzji w sprawie dokonania oceny powódki. Zarzuty odnosiły się zarówno do metod, sposobów oraz jakości wykonywanych przez powódkę obowiązków służbowych, jak również i jej postawy wobec innych pracowników pozwanej szkoły, w tym dyrekcji szkoły oraz rodziców uczniów. W ocenie Sądu stoi w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego takie działanie powódki, które generowało głębokie konflikty w pozwanej szkole, które nie wpływały pozytywnie na relacje międzyludzkie w środowisku pracy. Również zarzuty kierowane w stronę powódki co do rzetelności jej nauki spowodowały, że występował niski poziom zaufania wobec pracy wykonywanej przez powódkę oraz pewności co do rzetelności i poprawności jej rezultatów.

Sąd zwrócił także uwagę, że powódka nie przyjmowała względem swojej pracy żadnych słów krytyki, wszelkie uwagi dyrekcji szkoły, specjalistów w dziedzinie nauki gry na skrzypcach, jak również samych rodziców uczniów, którzy poddawali w wątpliwość umiejętności nabyte przez ich dzieci, traktowała jako bezpodstawny atak na jej osobę, w wielu przypadkach dopatrywała się podstępu i chęci jej zaszkodzenia przez pozostałych pracowników, w tym również dyrekcję szkoły. W konsekwencji jej działań względem pracowników pozwanej szkoły toczyły się postępowania karne, które jednakże nie potwierdzały zarzutów powódki kierowanych w stronę tych osób. Powódka wszelkie uwagi dyrekcji szkoły traktowała jako zarzut stosowania wobec niej formy niejakiego prześladowania, mimo iż dyrekcja szkoły wykonywała wyłącznie przysługujące jej zgodnie z przepisami prawa uprawnienia kontrolne i zawsze czyniła to w sposób kulturalny i formalny. Atmosfera w pracy wprowadzana przez powódkę niejednokrotnie utrudniała pracę pozostałym pracownikom pozwanej szkoły, co miało przykładowo miejsce podczas prowadzenia lekcji przez E. K., kiedy to powódka wtargnęła do sali i zażądała opuszczenia sali przez nauczycielkę. Również posługiwanie się przez powódkę podniesionym, nieznoszącym sprzeciwu tonem wobec innych pracowników, jak i dyrektora pozwanej szkoły, w sytuacji jakiegokolwiek rozbieżności zdań, świadczy nie tylko o braku szacunku wobec pracowników, ale i zamiarze zmniejszenia autorytetu dyrektora w oczach innych podwładnych.

Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie znalazły również potwierdzenie zarzuty pracodawcy w zakresie etyki zawodowej powódki, jak również dydaktyki. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka nie podejmowała prób motywowania uczniów do osiągania lepszych wyników w nauce, poprzez ich aktywny udział w konkursach i innych formach rywalizacji. Zdarzało się, że powódka lekceważąco traktowała swoje obowiązki pracownicze, poprzez nagminne skracanie lekcji bądź całkowite ich odwoływanie, bywało, że w jednym czasie prowadziła zajęcia lekcyjne z kilkorgiem uczniów lub w czasie lekcji czytała gazetę czy rozmawiała przez telefon – co powodowało wyraźne i stanowcze sprzeciwy rodziców uczniów. Również rozwój zawodowy powódki budził wątpliwości. Pracodawca zarzucał powódce brak chęci udziału w różnych formach doskonalenia zawodowego. Odmienne twierdzenia powódki na tę okoliczność nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, powódka twierdziła jedynie, że z akt osobowych zaginęły dokumenty świadczące o jej udziale w szkoleniach, nie przedstawiła jednakże w tym zakresie żadnych wniosków dowodowych.

Reasumując - Sąd Rejonowy, przyjmując naruszenie przepisów o rozwiązywaniu stosunków pracy z nauczycielką (art. 45 § 1 k.p.), zastosował art. 45 § 2 k.p., w wyniku oceny zgodnie, z którą uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy było niemożliwe, z uwagi na negatywną ocenę pracy nauczyciela - dlatego orzekł o odszkodowaniu.

Sąd I instancji podniósł, że nawet w razie stwierdzenia braku podstaw do negatywnej oceny nauczyciela, rozstrzygnięcie może zostać oparte na art. 45 § 2 k.p., który pozwala na przyznanie odszkodowania w przypadku niecelowości przywracania pracownika do pracy. Taka sytuacja ma miejsce, gdy widoczny jest konflikt między spierającymi się stronami. Jeśli uwzględni się, że niniejszy spór toczy się w szkole, przy udziale uczniów, a argumenty, jakimi posługują się strony, potwierdzają jedynie głębokość sporu, który wyklucza dalszą współpracę stron, to także

z tej przyczyny przewidując, że przywrócenie ożywiłoby konflikt w szkole, Sąd Rejonowy uznał za zasadne przyznanie powódce odszkodowania.

Z tych względów Sąd zasądził w miejsce przywrócenia do pracy, od pozwanego na rzecz powódki D. K. (1) kwotę 10.728,69 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy i oddalił powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 98§1 k.p.c.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. nr 90 z 2010 poz. 594 z zm.)

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony powodowej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału w sprawie, wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 230 k.p.c., poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania poprzez

- bezzasadne uznanie, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach i stanowisku oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 października 2014 roku pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji.

### ***Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19

czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności, pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Zauważyć należy, że formułując zarzuty apelacji skarżąca skupia się głównie na okoliczności nieprawidłowego rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy kwestii zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy. Zdaniem skarżącej błędnym było ustalenie przez Sąd meriti, że przywrócenie powódki do pracy było niecelowe, gdyż w ocenie skarżącego brak było konfliktu powódki z pozwaną czy też innymi nauczycielami, zaś dzieci, których rodzice zgłaszali uwagi zakończyły już edukację w szkole.

Zdaniem Sądu brak jest podstaw do podzielenia powyższych twierdzeń apelacji. Zauważyć należy, że orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy, restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy, jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571.

Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok SN z dnia 10.01.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003/12/23). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr

13, poz. 225). Reasumując sięgnięcie do tej konstrukcji, z uwagi na jej istotę, musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt, może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności (jak to zauważono w wyroku z dnia 10 października 2000 r., sygn. I PKN 66/00) przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy. Tak też uznał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2011 roku wydanym w sprawie I PK 21/11 (opubl. LEX nr 1001274) stwierdzając, że istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadcząca o niecelowości przywrócenia do pracy. W niektórych orzeczeniach (wyrok z dnia 21 września 2001 r., sygn. I PKN 627/00) Sąd Najwyższy podkreśla rolę zawinienia pracodawcy w powstaniu konfliktu. Jeśli bowiem to na skutek działań pracodawcy powstaje konflikt, trudno jego negatywnymi konsekwencjami obciążać pracownika. Przywrócenie do pracy okazuje się niecelowe wówczas, gdy pracownik zawinił w powstaniu konfliktu lub gdy konflikt powstał na tle leżących po jego stronie okoliczności (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 110/99, podobnie w wyroku z dnia 28 marca 2008 r., sygn. II PK 240/07).

Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że konflikt powstał wskutek istnienia okoliczności leżących po stronie powódki, a mianowicie charakteru powódki oraz sposobu jej zachowania. Nie można mieć wątpliwości, że zachowania skarżącej miały postać radykalną, niekiedy prowokującą, a nawet dochodzącą do agresji słownej. Nie potrafiła ona zatem utrzymać poprawnych relacji ze współpracownikami, przełożonymi, jak i rodzicami dzieci, których uczyła. Istotny okazuje się także zakres konfliktu. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., sygn. I PKN 168/99, dla oceny celowości przywrócenia do pracy (obok źródeł powstania konfliktu) istotnym jest jego zasięg "osobowy" i nasilenie.

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zasięg podmiotowy konfliktu był niewątpliwie szeroki. Powódka popadała w konflikty zarówno z nauczycielami, zwierzchnikami, jak i rodzicami swoich uczniów. Jedynie w nielicznych przypadkach ujawniano wolę współpracy z powódką i była to niewielka grupa rodziców, pozytywnie wypowiadających się o umiejętnościach pedagogicznych powódki. W tym miejscu trzeba podkreślić, że pracownik pozostaje, co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. wskazując, że do obowiązków pracownika należy także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, gdyż umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie jednostki. Nie można zatem odrzucać całkowicie tego elementu oceny zachowań pracownika, także przy ustalaniu, czy przywrócenie do pracy pozostaje celowe. Wprawdzie w niniejszej sprawie pozwana nie pozostawała w otwartym konflikcie z powódką, ale z okoliczności sprawy wynika, że relacje te nie były najlepsze. Było szereg okoliczności, które potwierdzały negatywne nastawienie powódki do dyrektora szkoły czy też nauczycieli, jak i rodziców dzieci, które uczyła, a wynikało ono głównie z sformułowanych pod jej adresem zastrzeżeń czy też uwag ze strony wskazanych osób. Powódka nie potrafiła w żaden konstruktywny sposób przyjąć i rozważyć tych uwag, czy też wyciągnąć z nich należytych wniosków, które z kolei mogłyby być płaszczyzną do dalszych rozmów. Powódka albo unikała kontaktu w takich sytuacjach, albo atakowała słownie osoby mające zastrzeżenia do jej pracy. Jednocześnie w żaden sposób nie analizowała tego czy wskazane zastrzeżenia są słuszne pomimo, że składali je zarówno rodzice, współpracownicy, jak i przełożeni. Nie można zgodzić się także z apelującym, że inni nauczyciele nie pozostawali w konflikcie z powódką. Przeczą temu zeznania świadków wskazujących na konkretne relacje z powódką, jak i na konkretne zachowania naganne.

Bez znaczenia przy tym pozostaje argument skarżącej, że uczniowie, których rodzice zgłaszali uwagi już skończyli szkołę. Powyższe w żaden sposób nie może dyskwalifikować prawidłowej oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy. Apelujący akcentując powyższą okoliczność kompletnie pomija, niewątpliwie ustalone w toku postępowania, naganne zachowania powódki, które dały asumpt do działań podjętych przez rodziców tj. składania uwag oraz zastrzeżeń do osoby i jakości pracy powódki. Marginalizowanie tych okoliczności, w kontekście braku prawidłowej reakcji powódki w takich sytuacjach, świadczy o braku krytycyzmu dla własnego postępowania. Trudno w związku z tym wywieść z faktu ukończenia szkoły przez dzieci rodziców, którzy składali skargi, pozytywnych rokowań na przyszłość w zakresie

sposobu postępowania powódki w podobnych sytuacjach, co zdaje sugerować skarżący. Przyczyną konfliktu, co trzeba z całą mocą podkreślić, nie byli bowiem rodzice tych dzieci, ale postawa i zachowania powódki w kontaktach z dziećmi i rodzicami oraz jej stosunek do wykonywanych zadań. Z kolei takie działania i zaniechania powódki nie miały miejsca jedynie w ostatnim okresie, a były przyczyną konfliktów już od długiego czasu.

W tej sytuacji utrzymujący się od dawna konflikt, jak i jego zasięg przemawia za niecelowością przywrócenia powódki do pracy. Uznać zatem należy, że decyzja Sądu I instancji we wskazanym zakresie była jak najbardziej prawidłowa i posiadająca umotywowanie w konkretnych i usprawiedliwionych okolicznościach.

Co zaś się tyczy negatywnej oceny pracy powódki to - wbrew twierdzeniom skarżącego – Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych oparł się na konkretnych dowodach, nie zaś na stronniczej opinii dyrektora. Z uzasadnienia wyroku wynika wprost, jakie dowody stały się podstawą sformułowania takiej tezy. Były to między innymi: listy obecności potwierdzające spóźnienia do pracy oraz zgłaszane przez rodziców problemy skracania zajęć lekcyjnych; dane dotyczące rezygnacji uczniów z klasy prowadzonej przez powódkę ze szkoły; pisemne skargi na powódkę, w których rodzice opisywali swoje zastrzeżenia wobec nauczycielki dotyczące nierzetelności w realizowaniu obowiązków pedagogicznych, a zwłaszcza: niepunktualność, nagminne skracanie lekcji, prowadzenie lekcji z kilkoma uczniami w tym samym czasie, odwoływanie zajęć czasami nawet bez powiadomienia rodziców, niewłaściwe odnoszenie się nauczycielki do uczniów i ich rodziców. Również same działania i zaniechania powódki wpłynęły na sformułowanie negatywnej oceny jej pracy tj. brak sporządzenia pomimo prośby dyrektora szkoły pisemnej samooceny swojej pracy w kontekście dokonań i rozwoju zawodowego; ignorowanie ustaleń przełożonych, w zakresie np. działań rekrutacyjnych; nie podejmowanie żadnych działań w celu pozyskania uczniów do swojej klasy, nie podejmowanie żadnych prób motywowania uczniów do osiągania lepszych wyników w nauce i efektów swojej pracy -uczniowie powódki od wielu lat nie brali udziału w konkursach i innych formach rywalizacji; nie podejmowanie działań mających na celu wzbogacenie warsztatu i metod pracy poprzez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego, niechęć powódki do zewnętrznych form doskonalenia zawodowego przez co była mało aktywna i kreatywna w swojej pracy. Zatem u podstaw tak ujętej oceny leżały konkretne okoliczności, których strona powodowa w skuteczny sposób nie podważyła. W tej sytuacji uznać należy, że ustalenia Sądu we wskazanym zakresie były prawidłowe, ponieważ znalazły odzwierciedlenie w wiarygodnych dowodach. Powyższych zaś ustaleń – wbrew zarzutom apelacji - nie niweluje okoliczność braku rejestracji skarg na powódkę czy też braku nadawania im biegu. Nie podjęcie przez pozwaną dalszych formalnych czynności w przedmiocie wskazanych pism nie zmienia faktu, że takie skargi były na powódkę składane przez rodziców dzieci, które uczyła. Czyli powyższe zaniechania w żaden sposób nie niwelują dowodów świadczących o nagannym zachowaniu powódki zwłaszcza, że okoliczność ta znalazła następnie potwierdzenie w składanych w toku postępowania zeznaniach świadków.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie wywiódł, iż powództwo D. K. (1) o przywrócenie do pracy, w świetle ustalonego stanu faktycznego, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację, jako bezzasadną.

Przewodnicząca Sędziowie