Warszawa, 21 lutego 2014 roku

Sąd Rejonowy w Warszawie

Wydział IV

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Wartość przedmiotu sporu: 48 000 zł

słownie zł: czterdzieści osiem tysięcy

**Powód:** Jan Kowalski, zam. ul. Kopernika 15,

00-001 Warszawa, pesel: 11111111111,

reprezentowany przez pełnomocnika procesowego

Zbigniewa Dworeckiego,

adres do doręczeń: ul. Krucza 14,

00-002 Warszawa

**Pozwany**: Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Warszawie

ul. Kopernika 16, 00-001 Warszawa

**POZEW**

**O PRZYWRÓCENIE DO PRACY**

W imieniu powoda, na podstawie udzielonego mi pełnomocnictwa (dokument pełnomocnictwa wraz z uchwałą Zarządu Oddziału ZNP w Warszawie w załączeniu) wnoszę o przywrócenie powoda do pracy w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Warszawie, ul. Kopernika 15, na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz obciążenie kosztami procesu pozwanego.

**UZASADNIENIE**

Pismem z dnia 20 października 2013 roku, doręczonym powodowi 22 października 2013 roku pozwany rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 Kodeksu pracy.

Dowód: - pismo nr ………………. z dnia 20 października 2013 r. rozwiązujące stosunek pracy.

Powód zatrudniony był jako nauczyciel kontraktowy w Ośrodku Szkolno- Wychowawczym w Warszawie, na czas nieokreślony od 1 września 2012 roku, na podstawie art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z roku 2014 poz. 191).

Dowód: - umowa o pracę z dnia 1 września 2012 roku,

- akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 Kp pozwany podał *niedopełnienie obowiązków pracowniczych przez co naraził dziecko - Michała Nowaka - na utratę zdrowia i życia*.

Zdaniem powoda Karta Nauczyciela w sposób wyczerpujący w rozdziale 4 *Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy* reguluje kwestie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem kontraktowym. Art. 27 ust. 2 Karty wymienia sytuacje, kiedy możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem kontraktowym bez wypowiedzenia. Kiedy nie znajdują zastosowania przesłanki wynikające z art. 27 KN, w przypadkach ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 Kp – przywołany przez stronę pozwaną w piśmie rozwiązującym stosunek pracy) w stosunku do nauczyciela zastosowanie winien mieć art. 75 ustawy Karta Nauczyciela, w związku z art. 6, w którym jest mowa o obowiązkach nauczyciela związanych z realizacją zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

Z powyższego jasno wynika, że powód powinien podlegać odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z rozdziału 10 Karty Nauczyciela, a nie uregulowaniom Kodeksu pracy.

Z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd nie podzielił powyższego stanowiska, powód wskazuje, że jego udział w zdarzeniu, które było podstawą rozwiązania stosunku pracy nie wyczerpuje znamion zapisanych w art. 52 par. 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Dnia 12 października 2013 roku powód rozpoczął pracę o godzinie 7:30. O godzinie 12:30 pełnił dyżur na korytarzu I piętra. W trakcie jego dyżuru z sali nr 12 wyszedł do toalety uczeń Michał Nowak. Powód widział go wchodzącego do toalety, nie widział wychodzącego. Należy wskazać, że korytarz, na którym dyżurował ma kształt litery C, a klasy, w których były prowadzone zajęcia są umieszczone w jednym ze skrzydeł, a w drugim znajdują się toalety. Takie usytuowanie pomieszczeń uniemożliwia jednoczesną obserwację całego korytarza przez jednego nauczyciela.

Dowód: - plan budynku

Około godz. 12:45 nauczyciel uczący w sali, z której wyszedł Michał, zaniepokojony jego przedłużającą się nieobecnością, postanowił sprawdzić, co dzieje się z dzieckiem. Wyszedł z klasy i razem z powodem sprawdzili toaletę. Nie było w niej wychowanka. Niezwłocznie o nieobecności chłopca powiadomili dyrektora placówki. Dyrektor zarządził zamknięcie Ośrodka i wszczęcie poszukiwań.

Dowód: - zeznanie nauczyciela Józefa Majewskiego zamieszkałego w Warszawie, ul. Jaracza 5/8, 00-003 Warszawa, na okoliczność przebiegu zdarzenia

Poszukiwania nie dawały rezultatu. Po 40 minutach do bramy zewnętrznej Ośrodka zadzwonił rowerzysta, trzymający na rękach ociekające wodą dziecko. Przekazał, że wyłowił je z Wisły, w okolicy bulwaru biegnącego w odległości ok. 300 metrów od Ośrodka. Dziecko było w szoku, ale nie odniosło żadnych obrażeń.

Przedmiotowy Ośrodek Szkolno-Wychowawczy jest placówką dla dzieci od 6 roku życia, z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności intelektualnej. Stąd też na jego terenie obowiązuje ścisła procedura otwierania i zamykania bramy prowadzącej na teren placówki, celem uniemożliwienia samowolnego opuszczenia Ośrodka przez wychowanków. Jednak w okresie zdarzenia procedury te nie były przestrzegane. W październiku 2013 roku wznowiono prace remontowe w sanitariatach. Klucz do bramy prowadzącej na teren Ośrodka posiadał, oprócz portiera, kierownik prowadzonych robót. Był zobligowany do zamykania bramki za każdym razem, kiedy ją otwierano dla dostarczenia materiałów. W dniu, w którym miało miejsce zdarzenie portier nie przebywał na portierni przy wejściu do budynku,(pomagał robotnikom nosić materiały budowlane),a bramka na teren ośrodka była otwarta.

Dowód: - procedury obowiązujące w Ośrodku,

- zeznania portiera, Stanisława Mazura, zamieszkałego: ul. Jasna 8/7,

00-004 Warszawa,

- zeznania kierownika robót, Jerzego Kusia, zamieszkałego ul. Jasna 56/9,

00-005 Warszawa.

Powód podnosi, że do nieszczęsnego wypadku przyczynił się nie on, ale cały ciąg niezależnych od niego zdarzeń. Gdyby portier był na miejscu, a nie nosił materiałów budowlanych (co nie należało do jego obowiązków) dziecko nie opuściłoby budynku. Gdyby bramka zewnętrzna była zamknięta, a jej zamykanie należało, w nowych okolicznościach (remont), do portiera i kierownika robót – dziecko nie miało prawa opuścić terenu Ośrodka. W żaden zatem sposób nie znalazłoby się na bulwarze nadwiślańskim. Gdyby dyrektor zadbał o dostosowanie procedur do nowych warunków, panujących w ośrodku od momentu rozpoczęcia remontu toalet, z pewnością żadne z dzieci nie miałoby możliwości opuszczenia Ośrodka. Należy też podnieść, że decyzja o kontynuowaniu remontu sanitariatów w tego typu placówce, podczas przebywania wychowanków na jego terenie może budzić wiele wątpliwości, co do zasadności takiego postępowania. Co do zasady tego rodzaju prace winny być prowadzone, kiedy w placówce nie ma dzieci.

Zdaniem powoda zastosowana przez pracodawcę klasyfikacja prawna jego czynu jest niezasadna. Powód nie może się zgodzić ze stwierdzeniem, że dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Do zdarzenia, które miało miejsce 12 października 2013 roku przyczyniło się wiele osób (portier, kierownik robót, dyrektor), a on jest jedyną osobą,w stosunku do której wyciągnięto konsekwencje prawne skutkujące pozbawieniem go pracy.

Należy też podnieść, że, jak wskazuje Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 Kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (I PKN 71/97), a zdaniem powoda ani jedno(zła wola), ani drugie (rażące niedbalstwo) miejsca nie miało.

W świetle powyższego pozew jest konieczny i uzasadniony.

Załączniki:

- odpis pisma,

- pełnomocnictwo procesowe,

- uchwała Zarządu Oddziału ZNP,

- dowody wymienione w pozwie.