

Sygn. akt X P 107/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2016r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy A. S., C. S.

Protokolant: Paulina Sarnowska

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: W. M.

przeciwko: (...) z siedzibą we W.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę W. M. do pracy u strony pozwanej (...) z siedzibą we W. w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1638 złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu , od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 04 lutego 2014 r. (data stempla pocztowego) powódka W. M. wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, a na wypadek upływu okresu wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2011 r. przed wydaniem wyroku, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 360 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona powodowa wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Opiekun z miesięcznym wynagrodzeniem 2 730 zł brutto. Do zakresu obowiązków powódki należały wszelkie czynności związane z opieką, pielęgnacją oraz rozwojem i edukacją dzieci do lat (...). Miejscem wykonywania pracy przez powódkę był Ż. nr (...) przy ul. (...) we W..

W dniu 28 stycznia 2015 r. powódka otrzymała osobiście oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę zwolnienia wskazano: niestosowne zachowanie się wobec dzieci w żłobku polegające na użyciu siły fizycznej i braku empatii w ramach wykonywanych obowiązków służbowych na stanowisku opiekuna.

Strona powodowa wskazała, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zamieszczono informację, iż w dniu 15 stycznia 2015 r. matka dziecka uczęszczającego do żłobka była świadkiem zdarzenia, w trakcie którego powódka rzekomo dwukrotnie uderzyła dziecko w tył głowy, ponieważ nie chciało samodzielnie wstać i zejść z krzesła, następnie powódka podniosła za koszulkę innego chłopca, który również nie chciał wstać z krzesła. Według matki dziecka podobne zdarzenia miały miejsce w ubiegłym roku, kiedy powódka potrząsała za ramiona dziecko, które chciała uczęszczać. Na skutek wymienionych zdarzeń pracodawca, wskazał, że całkowicie stracił zaufanie do powódki.

Powódka podniosła, że wskazana przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę jest nieprawdziwa, ponieważ zdarzenia wskazywane przez pracodawcę nie miały miejsca. Ponadto decyzja pracodawcy ma charakter arbitralny i dowolny bowiem zachowanie powódki nie odpowiada treści zarzutów pozwanego.

Powódka zaprzeczyła, iż dwukrotnie uderzyła dziecko w tył głowy. Ani podczas zdarzenia w dniu 15 stycznia 2015 r. ani nigdy wcześniej nie używała siły fizycznej wobec dzieci. Powódka zaprzeczyła również, iż w ubiegłym roku potrząsała za ramiona dziecko, które chciała uczesać, nigdy takie zdarzenie nie zostało zgłoszone ani powódce ani pracodawcy, ani pielęgniarce zatrudnionej w żłobku. Strona powodowa podkreśliła, że legitymuje się 25-letnim stażem pracy z małymi dziećmi, a ponadto przez cały okres zatrudnienia powódka cieszyła się nieposzlakowaną opinią, pracodawca nie miał zastrzeżeń, co do jakości i sposobu świadczonej pracy.

Powódka wskazała, że gdyby w dniu 15 stycznia 2015 r. została zachowana właściwa organizacja pracy polegająca na zapewnieniu właściwej ilości opiekunów, nie doszłoby do opisanego zdarzenia, z którego pracodawca wyciągnął zbyt daleko idące konsekwencje. (pismo procesowe, k. 3-6).

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2015 r. (Prezentata Biura Podawczego Sądu 16.03.2015 r.) wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt strony powodowej.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że świadkiem zdarzenia z dnia 15 stycznia 2015 r., była matka innego dziecka, która w tej sprawie interweniowała u kierowniczkę żłobka. Kierowniczka Ż. nr (...) o zaistniałym zdarzeniu poinformowała Dyrektora (...), który kontaktował się telefonicznie w tej sprawie z matką dziecka będącą świadkiem zdarzenia. Pozwana wskazała, że zarówno relacja matki – świadka zdarzenia jak i informacje przekazane przez kierowniczkę żłobka były spójne.

Pozwany podniósł, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanej o zbyt małej liczbie opiekunek w dniu 15 stycznia 2015r. tego dnia w grupie III przebywało 38 dzieci, którymi zajmowało się 5 opiekunek. Jedna z opiekunek przebywała na urlopie wypoczynkowym. Poza tym w każdej grupie zatrudniona jest sprzątaczką-salowa oraz ponadto zatrudnione są intendentka i dietetyczka, które jako osoby posiadające książeczki zdrowia w sytuacjach awaryjnych mogą okazjonalnie być pomocne w sprawowaniu opieki nad dziećmi. Zdaniem pozwanego taka potrzeba nie wystąpiła we wskazanym dniu. Ponadto zgodnie z ustawą o opiece nad dziećmi do lat trzech jeden opiekun może sprawować opiekę maksymalnie nad 8 dziećmi.

Pozwany wskazał, że nie jest prawdziwe twierdzenie powódki o jej nienagannym 25-letnim doświadczeniu w pracy z małymi dziećmi, bowiem powódka w okresie od 01 lutego 1990 do 29 września 2008 r. pracowała w przedszkolach jako woźna i robotnik do spraw lekkich, a wcześniej jako szwaczka. U strony pozwanej zatrudniona jest od maja 2010 r. początkowo jako sprzątaczką a od sierpnia 2010 r. jako opiekunką dziecięcą.

Pozwany podniósł, że praca opiekunki dziecięcej w żłobku wymaga odpowiedniego przygotowania zawodowego oraz i odpowiednich predyspozycji psychofizycznych. Nie jest dopuszczalne okazywanie złości, zniecierpliwienia bez względu na okoliczności. Nie jest dopuszczalna sytuacja klepięcia dziecka w głowę czy jakkolwiek inną część ciała bez względu na siłę odruchu, równie nie do przyjęcia jest podniesienie dziecka za koszulkę do góry. Pozwany wskazał, że jego zadaniem statutowym jest świadczenie profesjonalnej opieki nad dziećmi do lat trzech, a to obliguje do szczególnego wyczulenia do wszelkie przejawy niewłaściwego traktowania dzieci. Brak właściwej reakcji może spowodować eskalację niewłaściwych zachowań.

Pozwany podniósł, że matka-świadek zdarzenia nie była zainteresowana postawieniem powódki w negatywnym świetle, kierowała jedynie troską o dzieci powierzone opiece powódki.

Pozwany ze względu na powzięcie wątpliwości co do metod świadczonej opieki przez powódkę, podjął decyzję o odsunięciu powódki od pracy z dziećmi. Ze względu na brak możliwości powierzenia powódce w żłobku pracy nie związanej z kontaktami z dziećmi, rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem ustawowego kresu wypowiedzenia było uzasadnione. Na okres wypowiedzenia pozwany przeniósł powódkę do pracy do w I grupie, gdzie opiece powierzone są dzieci do ukończenia pierwszego roku życia.

Strona pozwana podniosła, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, a przyczyny wskazane w piśmie pozwanej z dnia 28 stycznia 2015 r. jako podstawa rozwiązania umowy o pracę są prawdziwe. Strona pozwana nie widzi możliwości dalszego wykonywania przez powódkę pracy w charakterze opiekunki dziecięcej w żłobku, wobec całkowitej utraty zaufania do strony powodowej odnośnie możliwości jej pracy z dziećmi (pismo procesowe, k. 14-18).

Strona powodowa w piśmie z dnia 01 kwietnia 2015 r. (data stempla pocztowego) podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie oraz odniosła się zarzutów podniesionych w odpowiedzi na pozew rzeczowo je uzasadniając (pismo przygotowawcze powódki, k. 45-47).

W toku procesu stanowisko stron nie uległo zmianie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powódka, Pani W. M. była zatrudniona we (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 05 maja do 04 sierpnia 2010 r., na stanowisku salowej, w pełnym wymiarze czasu pracy. Po uzyskaniu przez powódkę kwalifikacji uprawniających do pracy w zawodzie opiekunka dziecięca od 05 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku opiekunka dziecięca, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 31 grudnia 2011 r. Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku opiekunka dziecięca, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 2000 zł brutto oraz dodatkiem za wieloletnią pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Miejscem wykonywania pracy powódki był Ż. nr (...) przy ul. (...) we W..

Dowód: umowa o pracę z dnia 05 maja 2010 r.- oryginał –akta osobowe – załącznik do akt sprawy

umowa o pracę z dnia 05 sierpnia 2010 r. - oryginał –Akta osobowe – załącznik do akt sprawy

dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe z dnia 27 sierpnia 2010 r.- kserokopia- akta osobowe – załącznik do akt sprawy

Umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2011 r. - oryginał –akta osobowe – złącznik do akt sprawy

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki brutto z trzech miesięcy liczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 2 736 zł.

Dowód: Zaświadczenie o zarobkach (k. 24.)

Do zakresu ogólnych obowiązków powódki należało, m.in. tworzenie przyjaznej atmosfery. W zakresie szczegółowych obowiązków strony powodowej mieściło się:

1. Przyjmowanie dzieci do żłobka, codzienna ocena ich stanu zdrowia.

2. Codzienne wykonywanie zabiegów pielęgnacyjnych, tj. mycie, czesanie, wysadzanie, przewijanie, przebieranie, itp.) stałe oddziaływanie wychowawcze na dzieci (wyrabianie nawyków higienicznych u dzieci) w czasie wykonywania ww. zabiegów.
3. Planowanie i realizowanie edukacji prozdrowotnej, promowanie postaw prozdrowotnych w pracy z dziećmi, podejmowanie działań profilaktycznych.
4. Przygotowywanie dzieci do odpoczynku lub korzystania ze świeżego powietrza.
5. Opracowywanie codziennego, miesięcznego, kwartalnego i rocznego planu zajęć dydaktyczno - wychowawczego zróżnicowanego pod kontem rozwoju psychofizycznego dzieci (dla każdej grupy wiekowej), prowadzenie dokumentacji przy wychowawczej zgodnie z obowiązującymi przepisami.
6. Prowadzenie zabaw i zajęć dydaktyczno - wychowawczych stymulujących wszechstronny rozwój i indywidualne możliwości dzieci, zgodnie z opracowanym planem.
7. Kierowanie procesem adaptacji dziecka do nowego środowiska.
8. Porcjowanie posiłków oraz karmienie dzieci w oznaczonych godzinach, zgodnie z obowiązującymi zasadami systemu HACCP, wyrabianie u dzieci starszych nawyków prawidłowego i samodzielnego jedzenia.
9. Przestrzeganie zaleceń żywieniowych w przypadku stwierdzonej alergii.
10. Dbanie o bezpieczeństwo dzieci w placówce oraz w czasie pobytu na świeżym powietrzu.
11. Niezwłoczne powiadomienie pielęgniarki i kierownika żłobka o zauważonych objawach chorobowych u dzieci (odnotowanie stwierdzonego stanu w dzienniku obecności dzieci) informowanie o zaistniałym wypadku.
12. Kontrolowanie stanu sprzętu, zabawek pomocy wychowawczych, czuwanie nad ich właściwym używaniem, systematyczne uzupełnianie pomocy dydaktycznych.
13. Bieżące przygotowywanie, sporządzanie pomocy dydaktycznych, dekoracji do pomieszczeń przeznaczonych dla dzieci oraz zmiana ich wystroju
14. Mycie i dezynfekcja zabawek.
15. Dbanie o estetykę pomieszczeń, ze szczególnym uwzględnieniem sypialni i bawialni.
16. Wydawanie dzieci rodzicom/opiekunom lub osobom przez nich upoważnionym, współdziałanie z rodzicami/opiekunami w sprawach wychowania i przekazywanie informacji dotyczących dziecka , jego zachowania, stanu zdrowia i rozwoju.
17. Informowanie kierownika o zauważonych zachowaniach dysfunkcyjnych dziecka.
18. Inicjowanie i przygotowywanie imprez i zabaw okolicznościowych, np.: dzień dziecka, mikołaj, dzień mamy, dzień taty, zakończenie roku, itp.
19. Przestrzeganie zasady używania przez dziecko przypisanych mu przedmiotów typu: łóżeczko, nocnik, grzebyk, itp.
20. Przygotowywanie mieszanek mlecznych dla niemowląt.
21. Wykonywanie innych poleceń przełożonego w granicach określonych rodzajem umownej pracy.

Dowód: Zakres ogólnych i szczegółowych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności - oryginał –akta osobowe – załącznik do akt sprawy

Powódka za wzorowo wykonywaną pracę była doceniania przez przełożonych w dniu 22 października 2012 r. oraz w 11 października 2013 r. za szczególne osiągnięcia w pracy w 2013 r. zostały jej przyznane nagrody uznaniowe.

Dowód: Przyznanie nagrody uznaniowej z dnia 22 października 2012 r., znak (...) – Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy

Przyznanie nagrody uznaniowej z dnia 11 października 2013 r., znak (...) – Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy

W żłobku dzieci podzielone są na trzy grupy podzielone ze względu na wiek, w pierwszej najmłodsze, w drugiej starsze, trzeciej dzieci najstarsze, w wieku od 2 do (...) lat. Trzecia Grupa na dzień 15 stycznia 2015 r. liczyła **48 dzieci**, którymi opiekowało się sześć opiekunek. Podczas zdarzenia było 38 dzieci. W dniu 15 stycznia 2015 r. nie wszystkie opiekunki były w pracy, ostatecznie było ich pięć, chwili zdarzenia cztery. Opiekunki przychodzą do pracy zgodnie z harmonogramem dyżurów, co oznacza, że nie wszystkie przychodzą o jednakowej godzinie. Zgodnie z harmonogramem dyżurów, ustalonym przez pozwanego, Pani E. S. do pracy miała przyjść o godzinie 9:15. Do pomocy była pani salowa, która sprzątała po posiłkach. W każdej grupie jest tzw. grupowa, koordynująca prace pozostałych opiekunek. Do niej zwracali się rodzice z uwagami, problemami. W trzeciej grupie tę funkcję pełniła Pani K. J..

Żłobek jest czynny od godziny 6:00 do 17:00. Na pisemny wniosek rodzica złożony do Kierownika Ż., dzieci w drodze wyjątku mogą być przyprowadzane później. Z takiego wyjątkowego pozwolenia na przyprowadzanie dziecka w godzinach późniejszych korzystała Pani J. W.. Dziecko przyprowadzała zwykle o godzinie 9:00. W dniu 15 stycznia 2015 r. przyprowadziła córeczkę wcześniej, ponieważ były zaplanowane zajęcia z rytmiki.

Od godziny 6:00 do 8:00 odbywa się przyjmowanie dzieci. Harmonogram zajęć z dnia 15 stycznia 2015 r. w III grupie do drugiego śniadania przedstawiał się następująco:

- 8:00 do 8:30 śniadanie,
- 8:30 do 8:45 czynności higieniczne w łazience (wysadzanie, wymienianie pampersów, mycie rączek),
- 8:45 do 9:25 rytmika,
- 9:25 do 9:30 wysadzanie dzieci zgłaszających potrzebę, mycie rączek,
- 9:30 do 10:20 zajęcia z dziećmi w dwóch salach funkcyjnych (podział dzieci na dwie grupy),
- 10:20 do 10:25 przygotowywanie do posiłku (mycie rączek, zakładanie śliniaków),
- 10:25 do 10:40 drugie śniadanie,

Dowód: Pismo Kierownika Ż. nr (...)z dnia 19 stycznia 2015r. – Akta osobowe- załącznik do akt sprawy

W dniu 15 stycznia 2015 r., w żłobku, około godziny 9:40 w grupie III było 38 dzieci i cztery opiekunki, z czego tylko trzy zajmowały się dziećmi: Panie J. M. i M. D. były razem z grupą dzieci w toalecie, a jedynie powódka zajmowała się pozostałymi dziećmi, grupą ok. 12-13, które kończyły śniadanie Pani K. J. również obecna na jadalni, nie opiekowała się w tym czasie dziećmi ponieważ prowadziła rozmowę z panią od rytmiki. Panie rozmawiały, chciały wypracować kompromis, by pogodzić zajęcia z rytmiki i umożliwić dzieciom obejrzenie przedstawienia, stały bokiem do powódki i do dzieci, którymi w tym czasie się ona zajmowała.

Tego dnia był bardzo napięty plan zajęć. O godzinie 8:45 rano miały odbyć się zajęcia rytmiki, na które specjalnie przychodziła pani od rytmiki. Te zajęcia miały specjalny charakter ponieważ były na nich przeprowadzane próby dzieci przed Dniem Babi i Dziadka. Około godziny 8:20 przyjechał także teatrzyk zamówiony kilka miesięcy wcześniej przez kierowniczkę żłobka. Również o godzinie 9:00 miał odbyć się spektakl. Teatrzyk przyjeżdżał do placówki cyklicznie.

Doszło do zamieszania, ponieważ nałożyły się zajęcia z rytmiki i teatrzyk. Opiekunkom zależało, aby dzieci mogły skorzystać i rytmiki oraz z teatrzyku, który przyjeżdżał do żłobka tylko raz na jakiś czas.

Na jadalni panował pośpiech. Część dzieci wraz z opiekunkami, Paniami J. M. oraz M. D. były w toalecie.

Powódka, nie chcąc spóźnić się z dziećmi na zajęcia, prosiła dzieci kilka razy, aby wstały od stolików. Jedno dziecko, po dwukrotnej słownej prośbie powódki zostało delikatnie podniesione przez powódkę za koszulkę z tyłu. Powódka nie krzyczała na dziecko i nie używała wobec niego siły, dziecko nie płakało. Celem powódki było zabranie całej grupy do toalety w możliwie najkrótszym czasie. W tym czasie, o 8:40 na jadalnię weszła matka jednego z dzieci i nie znając całego kontekstu tego zdarzenia wyciągnęła pochopne wnioski.

Panie K. J. oraz pani od rytmiki zauważyły wejście pani W. wraz córeczką, która płakała. Nie widziały zaś zajścia opisanego przez Panią W.. Nie słyszały aby płakało dziecko, które uczestniczyło w opisanym zdarzeniu.

Dziecko, które powódka podniosła za koszulkę często nie reagowało na prośby słowne. Opiekunki zauważyły, że prawdopodobnie ma problem ze słuchem o czym, zasygnalizowały rodzicom dziecka.

Dowód: Zeznania świadka K. J. (k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Częściowo zeznania świadka J. M. (k. 73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD , k.75)

Częściowo zeznania świadka M. D. (k. 73-74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka J. W. (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95)

Matka dziecka, która była świadkiem opisanego zdarzenia, tego samego dnia osobiście o zdarzeniu poinformowała Kierowniczkę Ż. nr (...). Kierowniczka w trakcie trwających zajęć od rytmiki poprosiła Powódkę aby po kończących zajęciach przysłała do niej na rozmowę.

Kierownik Ż. nr (...), sporządziła notatkę służbową, w której opisała, przebieg zdarzenia przedstawiony przez świadka oraz stanowisko powódki. Według relacji Pani W. powódka dwukrotnie uderzyła dziecko w tył głowy, ponieważ dziecko nie chciało wstać z krzeselka, gdy to nie pomogło szarpnęła dziecko za koszulkę. Pani W. nadmienila, że podobne zdarzenie miało miejsce w ubiegłym roku, w II grupie z udziałem tej samej opiekunki, która potrząsnęła za ramiona kręcącą się dziewczynkę. Powódka podczas rozmowy z Kierowniczką Ż., która odbywała się w obecności pani dietetyczki Pani B. Z., przyznała się do energicznego podniesienia dziecka krzeselka za koszulkę, ale zaprzeczyła aby dziecko uderzyła w tył głowy.

Powódka jeszcze tego samego dnia opisała przebieg zdarzenia. Wskazała, iż podniosła dziecko energicznie za koszulkę po uprzedniej prośbie „wstań”. Podkreśliła, że zaistniałe zdarzenie spowodowane było pośpiechem. Powódka wyraziła skruchę za zaistniałą sytuację.

Oświadczenie w tej sprawie złożyła również obecna w chwili zdarzenia grupowa Pani K. J., obszernie w nim opisując zamieszanie spowodowane nałożeniem się zajęć z rytmiki i teatrzyku.

Dowód: Notatka służbowa z dnia 15 stycznia 2015r, (k.25, Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy)

Zeznania świadka A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29

kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Opis zdarzenia z dnia 15 stycznia 2015 r. sporządzony przez powódkę, k. 31, Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy

Oświadczenie K. J. z dnia 15 stycznia 2015 r.- Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy

Zeznania świadka K. J. (k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75);

Przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95)

Pani W. w dniu zdarzenia dwukrotnie telefonowała jeszcze w tej sprawie do Kierownik Ż. nr (...). W czasie pierwszej rozmowy telefonicznej Kierownik Ż. poinformowała, że rozmawiała z powódką i wyciągnęła wobec niej konsekwencje w postaci przeniesienia jej grupy pierwszej oraz udzieliła nagany. Po drugim telefonie Pani W. Kierownik Ż. nr (...) o zaistniałym zdarzeniu poinformowała swojego przełożonego Dyrektora (...) Zespołu (...).

Pani W. w dniu zdarzenia nie chciała konfrontacji z powódką w celu wyjaśnienia zdarzenia, którego była świadkiem.

Dowód: Zeznania świadka A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Częściowo zeznania świadka J. W. (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Pani W. drogą elektroniczną poinformowała o opisanym zdarzeniu pracodawcę powódki wskazując, że po przyprowadzeniu córeczki do żłobka o godzinie 8:40 w dniu 15 stycznia 2015r. była świadkiem jak powódka klepnęła w głowę chłopca siedzącego przy stoliku ponieważ nie chciał wstać z krzeselka. Następnie kolejnego chłopca podniosła za koszulkę, kiedy powódka zorientowała się, że patrzy na nią pani świadek, wtedy spokojnie podniosła kolejne dziecko. Poza tym poinformowała o zdarzeniu również z udziałem powódki mającym miejsce przed rokiem, w czasie którego strona powodowa potrząsała za ramiona wiercącą się dziewczynkę którą chciała uczesać.

Dowód: Korespondencja e-mail z dnia 16 stycznia 2015 r. , k.26, Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy

Opiekunki obecne w chwili opisanego zdarzenia w pracy o jego przebiegu dowiedziały się z informacji przekazanej Kierownik Ż. Nr (...).

Powódka legitymuje się wieloletnim doświadczeniem w pracy z małymi dziećmi. Przez cały okres zatrudnienia cieszyła się nieposzlakowaną opinią pracodawcy.

Powódka cieszyła się dobrą opinią wśród koleżanek z pracy oraz u swojej bezpośredniej przełożonej grupowej Pani K. J. oraz Kierowniczką Ż. Pani A. P. (2). Postrzegały jako osobę ciepłą, spokojną, koleżeńską, punktualną bardzo dobrze wykonującą swoją pracę, lubianą przez dzieci. Dzieci nie bały się jej, nie były w jej obecności płaczliwe. Nie widziano aby, powódka w czasie pracy z dziećmi kiedykolwiek, uderzyła bądź szarpnęła dziecko. Nie było na nią skarg.

Dowód: Zeznania świadka A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Zeznania świadka K. J. (k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka M. D. (k. 73-74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka J. M. (k. 73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka S. J. (k. 74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75);

Przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95)

Wobec powódki za zaistniałe zdarzenie zostały wyciągnięte konsekwencje. W pierwszej kolejności została przeniesiona do pracy do I grupy, tj. do opieki nad najmłodszymi dziećmi. W dniu 28 stycznia 2015 r., ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie dnia 30 kwietnia 2015 r., gdzie jako przyczynę zwolnienia wskazano: niestosowne zachowanie się wobec dzieci w żłobku polegające na użyciu siły fizycznej i braku empatii w ramach wykonywanych

obowiązków służbowych na stanowisku opiekuna. W dalszej części oświadczenia pracodawcy wskazano, że w dniu 15 stycznia 2015 r. matka dziecka uczęszczającego do żłobka była świadkiem zdarzenia, w trakcie którego powódka uderzyła inne dziecko w tył głowy, ponieważ nie chciało samodzielnie wstać i zejść z krzeselka, następnie powódka podniosła za koszulkę innego chłopca, który podobnie jak poprzedni nie chciał wstać z krzeselka. Wskazano również, że podobne zdarzenie z udziałem powódki miało miejsce w ubiegłym roku, kiedy to powódka potrząsała za ramiona dziecko, które chciała uczesać. Na skutek opisanych zdarzeń pracodawca całkowicie utracił zaufanie do powódki. W okresie wypowiedzenia powódka miała świadczyć pracę w Ż. Nr (...) przy ul. (...).

Dowód: Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28 stycznia 2015 r. – Akta pracownicze, załącznik do akt sprawy

Zeznania świadka A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54);

Przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95);

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej K. S. (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95)

Konsekwencje zostały wyciągnięte także wobec reszty opiekunek, nawet nie obecnych tego dnia w pracy. Grupowe zostały pozbawione dodatków pieniężnych. Pani J. dyscyplinarnie została pozbawiana stanowiska grupowej. Pozostałe opiekunki z grupy trzeciej zostały pozbawione w czerwcu nagród, przy czym nie uzasadniono ich nie przyznania. Kierownik żłobka została pozbawiana funkcji kierownika, poniosła konsekwencje pieniężne oraz przyspieszono jej odejście na emeryturę.

Dowód: Zeznania świadka J. M. (k. 73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka K. J. (k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka M. D. (k. 73-74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Częściowo zeznania świadka S. J. (k. 74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75)

Zeznania świadka A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54)

Przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95);

Przesłuchanie w charakterze strony pozwanej K. S. (k.93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k.95)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporną okolicznością było, iż w dniu 15 stycznia 2015 r. na jadalni, gdzie znajdowały się podopieczni z grupy trzeciej Ż. Nr (...) we W. panował pośpiech i zamieszanie ze względu na nałożenie się dwóch zajęć: rytmiki i przyjazdu teatryku z przedstawieniem dla dzieci. Bezspornym również jest, że ok. godziny 9:40 doszło do zdarzenia z udziałem powódki, i co najmniej jednego dziecka. Sporną okolicznością jest, czy w zdarzeniu uczestniczyło więcej dzieci, i czy istotnie przebieg tego zdarzenia był faktycznie taki jak to przedstawiła świadek Pani J. W., czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę odpowiadała ustaleniom stanu faktycznego oraz czy konsekwencje wobec zaistniałego zdarzenia, które poniosła powódka były adekwatne do przypisanego jej czynu.

Istotne jest, że pomimo obecności na jadalni w trakcie zdarzenia powódki oraz Pani W., były tam jeszcze dwie osoby, tj. Pani K. J. oraz pani od rytmiki oraz to, że wskazane Panie nie wydziały zdarzenia opisanego przez świadka Panią W., co więcej nie słyszały aby którekolwiek z dzieci zareagowało płaczem albo w inny sposób sygnalizowało użycie przeciwko niemu lub innym dzieciom siły (zeznania świadka K. J., k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75).

Świadek Pani W. zobaczyła zdarzenie wyrwane z kontekstu sytuacyjnego i wyciągnęła pochopne wnioski. Pani W. sama przyznała, że ona ma tylko jedno dziecko i czasem nie jest nad nim w stanie zapanować (zeznania świadka J. W., k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54). W chwili zdarzenia powódka zajmował się grupa co najmniej 12 dzieci, które kończyły śniadanie. Panował pośpiech, trzeba było dzieci zdopingować ociągające się do szybszego kończenia posiłku. Okolicznością bezsporną było to, że powódka pociągnęła chłopca za koszulkę, aby go pospieszyć. Powódka nie zaprzeczyła temu faktowi. Wyjaśniając, dlaczego z jej strony doszło do takiego zachowania, wyraziła skruchę. Podczas rozmowy z Kierowniczką Ź. rozplakała się. Istotnym również jest, że powódka zanim energicznie podniosła dziecko za koszulkę dwukrotnie zwróciła się do niego w słowach: „wstań”, dopiero po braku reakcji ze strony dziecka, podjęła opisane wyżej zachowanie. Nie krzyczała na dziecko. Nie bez znaczenia jest fakt, że dziecko, które powódka energicznie podniosła za koszulkę często nie reagowała na polecenia słowne. Inne opiekunki zauważyły, że na prawdopodobnie ma problem ze słuchem, o czym sygnalizowały rodzicom dziecka (zeznania świadka J. M., k. 73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75).

Zgodnie Art. 15 ust 1 pkt 1) ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat (...) (Dz.U. 2011 nr 45 poz. 235 ze zm.) jeden opiekun może sprawować opiekę w żłobku – nad maksymalnie ośmiorgiem dzieci, a w przypadku gdy w grupie znajduje się dziecko niepełnosprawne, dziecko wymagające szczególnej opieki lub dziecko, które nie ukończyło pierwszego roku życia maksymalnie nad pięciorgiem dzieci; opiekunka powinna opiekować się grup 8 dzieci. Istotnym również jest, że w chwili zdarzenia, tj. o godz. 9:40 w grupie trzeciej było 38 dzieci oraz cztery opiekunki, z czego faktycznie dziećmi opiekowały się tylko trzy. W chwili zdarzenia powódka opiekowała się grupą 12-13 dzieci, bowiem dwie z obecnych w pracy opiekunek, Panie J. M. oraz M. D. były wraz z dziećmi w toalecie. Grupowa, pan K. J. była wprowadzie na sali, w której miało miejsce zdarzenie, ale sama bezpośredniej opieki nad dziećmi nie sprawowała, ponieważ w chwili zdarzenia rozmawiała z Panią od rytmiki (zeznania świadków J. M., M. D. i K. J. k. 73-74, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75). Zatem w chwili zdarzenia dziećmi opiekował się zbyt mała liczba opiekunek.

Nie zachowano zatem właściwej organizacji pracy, co miało znaczenie w kontekście pośpiechu spowodowanego spiętrzeniem zajęć dla dzieci i wpływało na działanie pracownic i ich usprawiedliwioną motywację w zakresie spowodowania przyspieszonego przemieszczania się dzieci. Powódka za jakiegokolwiek wadliwości w organizacji pracy żłobka w dniu zdarzenia nie ponosiła odpowiedzialności.

Pozwany zdecydował o wyciągnięciu konsekwencji wobec pozwanej, co jest prawem pracodawcy, którego nie należy wyłączać. Jednakże decyzja o zastosowaniu środka represji, oddziaływania na pracownika, musi być adekwatna do stopnia przypisanego czynu. Zachowanie strony powodowej należało rozparzyć w kontekście sytuacji, jaka miała miejsce w chwili zdarzenia: w czasie kiedy dzieci skończyły śniadanie, dwie opiekunki z częścią podopiecznych były w łazience, a pozostała grupa dzieci powódka miała za zadanie odprowadzić do toalety przed zajęciami. Na jadalni panował pośpiech, ponieważ zbliżała się godzina zajęć, a część z dzieci nie chciała wstać od stoliczków. Powódka kilkakrotnie prosiła dzieci aby wstały od stoliczków. Jedno z dzieci, po dwukrotnej prośbie powódki aby wstało z krzeselka, zostało podniesione za koszulkę z tyłu. Istotnym jest, że powódka nie krzyczała na dziecko i nie używała wobec niego żadnej siły fizycznej. Wykonała jedynie czynność energicznego a jednocześnie delikatnego podniesienia za koszulkę. Dziecko (chłopiec) nie płakało. Obecne w tym samym czasie, na jadalni pani K. J. i pani od rytmiki oraz sam świadek Pani W. nie słyszały, aby dziecko płakało (zeznania świadka K. J., k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75; częściowo zeznania świadka J. W., k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54; przesłuchanie powódki W. M. w charakterze strony, k. 93, nagranie rozprawy z dnia 5 lutego 2016 r., płyta CD, k. 95). W tej sprawie nigdy nie interweniowali rodzice chłopca, zaniepokojeni ewentualnymi sygnałami ze strony syna, co do nieodpowiedniego traktowania go przez pracownice żłobka.

Dyrektor pozwanego, podejmując decyzje o zwolnieniu powódki, swe przekonanie w pierwszej kolejności oparł na oświadczeniu złożonym przez świadka, Panią W., nie podjął nawet rozmowy z powódką. Opis zdarzenia, które miało miejsce w dniu 15 stycznia 2015 r. dokonany przez świadka Panią J. W. w emailu wysłanym do Dyrektora pozwanej jest inny aniżeli wynika to z notatki służbowej sporządzonej przez Kierownika Ź. nr (...)bezpośrednio po zawiadomieniu

go o przedmiotowym zdarzeniu przez Panią W. oraz z oświadczeniem powódki z dnia 15 stycznia 2015 r. Pani W. w korespondencji e-mailowej napisała następująco (...) „Kiedy weszłam zauważyłam, jak Pani W. klepnęła w głowę chłopca, który siedział przy stoliku, następnie uderzyła do po raz drugi w tył głowy, wtedy wstał. Później podniosła za koszulkę następnego chłopca, żeby się podniósł. Kiedy Pani W. zauważyła, że ją obserwuje kolejne dziecko podniosła już spokojniej.”(...) (vide, k. 26). Z kolei w notatce służbowej sporządzonej na podstawie słów Pani W. napisano: (...)” opiekunka W. M. dwukrotnie uderzyła dziecko w tył głowy (dziecko nie chciało wstać), gdy to nie pomogło szarpnęła go za koszulkę.(...) Przypomniała sobie, że w zeszłym roku na II grupie było podobne zdarzenie z udziałem tej samej opiekunki, która potrząsnęła za ramiona kręcącą się dziewczynkę, którą chciał uczesać. Zdarzenia tego wcześniej mi nie zgłosiła, bo jak sama stwierdziła nie chciała skarżyć”(...). Dalej w notatce napisano, po wysłuchaniu powódki, i złożeniu przez nią oświadczenia na piśmie (k. 31), że strona powodowa nie przyznała się do uderzenia dziecka w tył głowy, ale potwierdziła, że podniosła dziecko energicznie z krzeselka (vide. k. 25). Przytoczone relacje są rozbieżne. Przy ocenie powyżej przytoczonych wersji przebiegu zdarzenia Sąd brał również pod uwagę unikanie przez świadka Panią W. konfrontacji z powódką w dniu zdarzenia, co potwierdziła w zeznaniach kierownik Ż. nr (...), Pani A. P. (1) (k.53v, nagranie rozprawy z dnia 29 kwietnia 2015 r., płyta CD, k.54) oraz postawę strony powodowej, chcącej wyjaśnić świadkowi zaistniałe zdarzenie. Gdyby powódka istotnie zachowała się wobec dzieci w sposób opisany przez świadka, nie dążyła by do konfrontacji, wręcz przeciwnie unikałaby jej.

Sąd przy ocenie przebiegu opisanego zdarzenia wziął pod uwagę, że w trakcie jego przebiegu, żadne dziecko nie płakało, albo w inny sposób nie protestowało przeciwko użyciu wobec niego siły oraz to, że obecne w tym samym czasie na jadalni poza powódką i świadkiem Panią W. Pani K. J. prowadząc rozmowę z panią od rytmiki nie słyszały aby którekolwiek dziecko płakało, w szczególności Pani J. nie słyszała, aby powódka podniosła głos na dzieci (zeznania świadka K. J., k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75).

Sąd dał wiarę dokumentom złożonym w sprawie, których autentyczności nikt nie podważył oraz zeznaniom świadków współpracujących z powódką w grupie trzeciej Ż. Nr (...) we W. oraz jej przełożonej Kierownik Ż. w zakresie dotyczącym jej stosunku do pracy, relacji między współpracownikami oraz w szczególności jej relacji z dziećmi. Sąd również dał wiarę zeznaniom złożonym przez świadka Panią J. W. w zakresie niesprzecznym z zeznaniami pozostałych świadków.

Grupowa, Pani K. J. wyraziła się o powódce następująco: była to najbardziej łagodna osoba w trzeciej grupie (zeznania świadka K. J. (k.73, nagranie rozprawy z dnia 02 września 2015 r., płyta CD, k.75). Co potwierdziła świadek J. M. w słowach: „złoty człowiek, koleżeńska, zdyscyplinowana, punktualna, ale najważniejsze, że dzieci ją kochały. Zawsze była otoczona wianuszkami dzieci.” Pani M. D. z kolei wyraziła się o powódce, że jest „osobą ciepłą, koleżeńską, odnoszącą się od dzieci ciepło”. W podobnych słowach wyrażała się o powódce pani S. J.. Ponadto z akt osobowych powódki, wynika, że swoje obowiązki w ramach świadczonej pracy wypełniała w sposób wzorowy, o czym świadczy chociażby przyznanie jej przez Dyrektora pozwanego w dniu 22 października 2012 r. nagrody uznaniowej „za osobisty wkład pracy, dyspozycyjność, zaangażowanie, i odpowiedzialność za realizację zadań statutowych Ż.”(vide: Przyznanie nagrody z dnia 22 października 2012 r., znak (...)1150.46.2012- Akta osobowe- Załącznik do akt sprawy). Zarówno opinie najbliższych współpracowników powódki, jej bezpośredniej przełożonej grupowej grupy trzeciej Pani K. J., Kierownik Ż. nr (...) Pani A. P. (1) oraz przyznanie nagród w październiku 2012 r. i 2013 r. świadczą o bardzo dobrym i sumiennym wypełnianiu obowiązków opiekunki dziecięcej przez powódkę, ponadto zeznania świadków najbliższej współpracujących ze stroną powodową dowodzą również tego, że była ona bardzo lubiana przez podopiecznych. W Ż. nr (...)pracowała przez pięć lat, nigdy nikt nie wyrażał się o powódce negatywnie.

Ponadto powódka zaprzeczyła, aby kiedykolwiek stosowała wobec dzieci przemoc, siłę fizyczną. Świadkowie, opiekunki współpracując z powódką wskazały, że do dnia 15 stycznia 2015 r. nigdy nie było żadnych skarg rodziców na pracę powódki. Wskazały również, że jeżeli zdaniem rodziców dzieci stało się coś niepokojącego zawiadamiali oni natychmiast o tym. Do tej pory nie darzyło się, aby po dłuższym czasie rodzic sygnalizował niewłaściwe zachowanie którejkolwiek z opiekunek. Żadna z opiekunek nie pamięta zdarzenia opisanego przez Panią W. w e-mailu skierowanym do Dyrekcji, w którym mowa jest o potrząsaniu za ramiona przez powódkę kręcącą się dziewczynki, którą chciała uczesać.

We wręczonym powódce w dniu 28 stycznia 2015 r., oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie dnia 30 kwietnia 2015 r., jako przyczynę zwolnienia wskazano: niestosowne zachowanie się wobec dzieci w żłobku polegające na użyciu siły fizycznej i braku empatii w ramach wykonywanych obowiązków służbowych na stanowisku opiekuna. W dalszej części oświadczenia pracodawcy wskazano, uzasadnienia wypowiedzenia pozwany przytoczył w zasadzie stanowisko świadka Pani J. W. przedstawione w e-mailu skierowanym do Dyrekcji pozwanego. Opinia najbliższych współpracownic powódki przeczy temu, że stroną pozwaną cechował brak empatii. Do osoby nadużywającej siły fizycznej oraz pozbawianej empatii dzieci by „nie lgnęły” nie szukały jej towarzystwa, ale bały się jej, unikały.

Okolicznością bezsporną było to, że powódka pociągnęła chłopca za koszulkę, aby go pospieszyć. Takie zachowanie opiekunki dziecięcej nie powinno mieć miejsca bez względu na to jak dziecko się zachowywało. Powinno nastąpić napiętnowanie takiego zachowania opiekunki. Jednakże pracodawca dokonując wyboru kary winien ją dostosować do stopnia przewinienia, powinien również wziąć pod uwagę dotychczasową pracę podwładnego, sposób wypełniania przez niego obowiązków, dotychczasową nienaganną, długoletnią pracę pracownika. Z przedstawionego stanu faktycznego wynika jednoznacznie, iż dyrekcja strony pozwanej nie chciała poznać wersji powódki. Bez znaczenia okazała się nienaganna, wyróżniana wzorowa dotychczasowa praca powódki. Zdaniem Sądu w opisanym stanie faktycznym adekwatną karą dla powódki byłaby zastosowanie kary porządkowej.

Ponadto, sama przyczyna oraz uzasadnienie przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie znajduje potwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym. Istotnie powódka zachowała się niewłaściwie podnosząc dziecko energicznie za koszulkę, w tego wyciągać wniosku, że powódka zastosowała wobec dziecka siłę fizyczną, zwłaszcza, że dziecko nie płakało. Nie zasadne również jest twierdzenie, że powódkę cechował brak empatii, przeczy temu opinie na temat jej pracy, jej stosunku do dzieci przedstawione przez najbliższe współpracownice, bezpośrednią przełożoną i kierowniczkę żłobka. Wątpliwy jest również przebieg zdarzenia z dnia 15 stycznia 2015 r. opisany przez Panią W., znacznie odbiegający od wersji powódki.

W ocenie Sądu strona pozwana winna ewentualnie rozważyć skorzystanie wobec powódki z instytucji kary porządkowej. Winna mieć na uwadze jej wieloletnią pracę w jednostkach zajmujących się opieką nad dziećmi oraz dotychczas nieposzlakowaną opinię w pracy, nienaganny sposób wykonywania obowiązków pracowniczych. Decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę takiemu pracownikowi powinna być uznana za co najmniej pochopną.

Swoją decyzję strona pozwana oparła w zasadzie wyłącznie o relację matki jednego z dzieci uczęszczających do żłobka- świadek W.. Relację opartą o obserwację wyrywkową, wyłączonej z pewnego kontekstu sytuacyjnego. Powyższe zgłoszenie razi niespójnością co do opisu przebiegu wydarzenia, zarówno dokonanego w mailu w trakcie postępowania wyjaśniającego jak i w trakcie zeznań przed Sądem. Różni się ilość dzieci, jak i opis sposobu zachowania powódki. W ocenie Sądu ma to istotne znaczenie w kontekście semantycznego użycia określonych zwrotów charakteryzujących dane zachowanie i przypisanie im określonego znaczenia i doniosłości. Inaczej będzie interpretowane użycie zwrotu „(...) szarpnięcie i podniesienie dziecka” a inaczej (...) pomoc przy wstaniu poprzez podniesienie dziecka za koszulkę”.

Powódka potwierdziła jedynie okoliczności dotyczące podniesienia dziecka za koszulkę. Za zupełnie nieuprawnione należy uznać zarzuty strony pozwanej dotyczące przypisywanych powódce zachowań: szarpania w przeszłości dziewczynki przy czesaniu czy klepnięciu w głowę dzieci (dziecka) w dniu zdarzenia. Powódka tych okoliczności nie przyznaje. Strona pozwana nie przeprowadziła żadnego postępowania wyjaśniającego co do wydarzenia z dziewczynką w przeszłości opierając się wyłącznie o relację świadka W.. Co więcej później strona pozwana powyższe niepotwierdzone okoliczności „wplata” w treść wypowiedzenia stwierdzając, m.in. że (...) jest to podobne zdarzenie z udziałem powódki, (...) sytuacja powtórzyła się (...) a powódka nie wyciągnęła wniosków (...). Powyższa ocena jest arbitralna, krzywdząca wobec powódki a wniosek o całkowitej utracie zaufania całkowicie nieprawidłowy.

Podstawą do rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie był przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności

wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 45 k.p. upoważnia zatem Sąd do badania zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wynika z tego, że wypowiedzenie by było skuteczne, musi być uzasadnione, a więc musi istnieć rzeczywista przyczyna wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84). Ponadto wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie (art. 30 § (...) k.p.).

Dodatkowo Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Nie dopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Mimo, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, w związku z czym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, to nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę z powódką za nieuzasadnione, uwzględnił roszczenie powódki i przywrócił ją do pracy u strony pozwanej w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy. O powyższym orzeczono jak w pkt. I sentencji wyroku.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika

– orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powódka dokonała wyboru przysługującego jej roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o dotychczasowe warunki pracy i płacy.

W myśl art.45 § 2 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Z uwagi na okoliczność, że stanowisko zajmowane uprzednio przez powódkę (opiekunka dziecięca) nadal istnieje w strukturze organizacyjnej pozwanego, a strona pozwana, należy stwierdzić, że brak jest przesłanek do uznania, że przywrócenie strony powodowej na poprzednio zajmowane stanowisku byłoby niemożliwe.

Wskazać należy, iż przyczyną uznania niecelowości przywrócenia do pracy nie może być zatrudnienie nowego pracownika na miejsce zwolnionego z pracy (por. wyrok z 10.01.2003; sygn. I PKN 277/01; niepubl.).

W wyroku Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 (sygn. I PK 144/02; OSNP 2004/13/225, M.P.Pr.-wkł. 2004/10/8) zawarte są wytyczne iż zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy zwraca uwagę, iż ocena prowadząca do uznania roszczenia o przywrócenie do pracy nie może być dowolna, nie może sprowadzać się do stwierdzenia że skoro pracodawca rozwiązał umowę o pracę to przywrócenie do pracy jest niecelowe.

Pojęcie "niecelowości" przywrócenia do pracy ma szeroki zasięg. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga między innymi rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. "Niecelowość" 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.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia SN czytamy także, iż „(...) jak wynika z przytoczonej treści, wskazany przepis nie formułuje żadnych kryteriów, według których należałoby oceniać "niecelowość" lub "niemożliwość" przywrócenia pracownika do pracy. Należy zatem przyjąć, że ocena dokonywana w ramach art. 45 § 2 k.p. powinna odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, które mogłyby mieć wpływ na przyznanie pracownikowi innego (alternatywnego) roszczenia przez sąd pracy niż roszczenie przez niego wybrane.

Również Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie nie sformułował katalogu okoliczności wskazujących na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Niemniej wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, oceniając zasadność zastosowania art. 45 § 2 k.p. Na przykład do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył: likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780), wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika i używanie alkoholu w pracy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 563), szczególnie naganne postępowanie pracownika, nawet podlegającego ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej (wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Przytoczone przykłady pokazują więc, że niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Nie jest to jednak pełny zakres zastosowania art. 45 § 2 k.p. z punktu widzenia pojęcia "niecelowości" przywrócenia do pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że również po stronie pracownika będą istniały

doniosłe okoliczności, które będą przemawiały na jego rzecz, świadczące właśnie o celowości przywrócenia go do pracy, a w każdym razie niepozwalające ocenić przywrócenia go do pracy za niecelowe (...)"

W innym z orzeczeń Sąd Najwyższy stwierdził, iż można uznać, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (por. teza I wyroku SN z 28.03.2008; sygn. II PK 240/07; LEX nr 461667). W uzasadnieniu powyższego orzeczenia czytamy m.in. „(...)Rację ma skarżący, gdy powołując się na pogląd wyrażony w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., sygn. akt I PKN 66/00 (OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 235), oraz z dnia 10 stycznia 2003 r., sygn. akt I PK 144/02 (OSNP 2004, nr 13, poz. 225), wywodzi, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy, oraz że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudniania powinna uwzględniać takie 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 (bezasadność 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.) (...)”

W świetle cytowanego orzecznictwa - w odniesieniu do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką było niezasadne. Powrót powódki do pracy w żaden sposób nie powoduje odtworzenia stanu naruszenia prawa, sytuacji konfliktowej w zespole pracowniczym czy złej atmosfery uniemożliwiającej realizację celu funkcjonowanie żłobka; nie zagraża też absolutnie dobru dzieci.

Zauważyć należy iż do szukania powodów do uznania niecelowości przywrócenia do pracy orzeczeniem Sądu należy podchodzić z ostrożnością, tak aby nie prowadziło to do sytuacji, w której przywrócenie jakiegokolwiek pracownika byłoby niecelowe z uwagi na teoretyczną, bliżej nieokreśloną, przyszłą i niepewną możliwość sytuacji konfliktowej czy potrzeby ponownego zwolnienia.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania art.45 § 2 kp i nie skorzystał z przysługujących mu na mocy tego przepisu uprawnień.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., który nakłada na stronę przegrywającą obowiązek zwrotu stronie przeciwnej wszystkich kosztów procesu. Orzeczenie o kosztach jest więc konsekwencją wyniku procesu.

Na koszty postępowania w niniejszej sprawie składają się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika profesjonalnego radcy prawnego po stronie powódki liczone według norm przepisanych.

W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy przyjął ujednoliconą stawkę 60 zł dla roszczenia stanowiącego odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę- ostatecznie przywrócenie do pracy – zgodnie z treścią § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. nr 163 poz.1349 z późn. zm.) orzekł o **kosztach procesu jak w pkt. II sentencji wyroku.**

Sąd nie znalazł podstaw do podwyższenia stawki, zgodnie z wnioskiem pełnomocnika powódki (sześciokrotnie). Sprawa nie wymagała nadzwyczajnego nakładu pracy pełnomocnika, odbyła się na kilku terminach rozpraw, przesłuchano kilku świadków i strony, nie przeprowadzono dowodu z opinii biegłych sądowych, które wymagałyby szczególnego ustosunkowania się stron.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną. Obejmowały one

stosunkową opłatę sądową od pozwu w zakresie w jakim strona pozwana przegrała powództwo, tj. w kwocie 1.638 zł (5 % z 32.760 zł), od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.