

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Ławnicy:	J. B., K. K.
Protokolant:	sekr. sądowy Hubert Dziudzik

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2016 r. na rozprawie

sprawy z powództwa E. N.

przeciwko G. S. – (...) Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł.

o odszkodowanie i uchylenie kar porządkowych

I. uchyła kary nagany nałożone przez pozwanego G. S. – (...) Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł. na powódkę E. N. w dniu 9 listopada 2015 r. oraz w dniu 16 listopada 2015 r.;

II. zasądza od pozwanego G. S. – (...) Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł. na rzecz powódki E. N. kwotę 2.388,89 (dwa tysiące trzysta osiemdziesiąt osiem 89/100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddała powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanego G. S. – (...) Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł. na rzecz powódki E. N. kwotę 300,00 (trzysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie drugim nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.388,89 (dwa tysiące trzysta osiemdziesiąt osiem 89/100) złotych.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 23 listopada 2015 r. przeciwko G. S. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...), Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł. powódka E. N. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w razie gdyby uległa rozwiązaniu – zasądzenia odszkodowania w wysokości 2.500 zł tytułem naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany prowadzi Niepubliczne Przedszkole (...) w Ł., którego była pracownikiem. Zaznaczyła, że nie miała określonego zakresu obowiązków. Podała, że współpraca z pozwanym układała się jej pomyślnie, był on zadowolony z jej pracy, podobnie jak rodzice dzieci. Miała też dobre relacje ze współpracownikami. W marcu 2015 r. przez około 30 dni była za zwolnieniu lekarskim, z którego ponownie korzystała w czerwcu 2015 r. We wrześniu 2015 r. powróciła do pracy. Zdecydowała, że wraz z dziećmi przygotowuje

pracę na konkurs plastyczny organizowany przez inne przedszkole. W tym celu zwróciła się do rodziców dzieci o zgodę na ich udział w konkursie i ją otrzymała. W związku ze zgłoszeniem prac dzieci do konkursu pozwany ukarał ją w dniu 9 listopada 2015 r. karą porządkową. Nie uwzględnił jej sprzeciwu od kary, po czym ukarał ją ponownie naganą w dniu 16 listopada 2015 r., tym razem za niewłaściwe i niepedagogiczne zachowanie wobec powierzonych pod opiekę dzieci, które polegało na krzyku i wzbudzeniu w dzieciach lęku. Zdaniem powódki nałożenie tej kary odbyło się niezgodnie z prawem i złożyła od niej sprzeciw w dniu 20 listopada 2015 r. W dniu 16 listopada 2015 r. otrzymała zaś wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany zarzucił jej, że utraciła jego zaufanie i nie spełniła oczekiwań, co wyraża się w samowolnym wysłaniu prac dzieci będących pod opieką Przedszkola na konkurs organizowany przez Przedszkole nr (...) z Pododdziałami Integracyjnym i Specjalnym w R., ul. (...) pt. „Jesienne drzewo”, udostępnieniu bez zgody przełożonych danych osobowych dzieci będących pod opieką Przedszkola, udostępnieniu bez zgody przełożonych danych teleadresowych Przedszkola, niewłaściwym, niepedagogicznym zachowaniu wobec powierzonych pod opiekę dzieci, które polegało na krzyku i wzbudzeniu w dzieciach lęku. Powódka podniosła, że przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę są nieprawdziwe i nie naruszyła ona żadnych przepisów wewnętrznych ani powszechnie obowiązujących. Prace dzieci wysłała bowiem na konkurs za wiedzą i zgodą ich rodziców wyrażoną na piśmie, w tym zgodą na przetwarzanie ich danych osobowych. Zdaniem powódki udział w tym konkursie był korzystny dla prawidłowego rozwoju dzieci. Działała więc w tym zakresie zgodnie ze statutem przedszkola. Zaznaczyła, że dysponentem danych osobowych dzieci są ich rodzice, a nie przedszkole, które może być co najwyżej ich administratorem. Powódka wskazała, że z żadnych przepisów wewnętrznych ani zewnętrznych regulujących pracę przedszkola nie wynika obowiązek uzyskania zgody przełożonych na udostępnienie danych dzieci. Podniosła, że dane przedszkola zawarte w CEIDG są jawne, jest ono instytucją użyteczności publicznej i jej dane nie są objęte tajemnicą. Zaprzeczyła, aby dopuściła się zachowania polegającego na krzyku na dzieci i wzbudzeniu w nich lęku. Zwracała się do pozwanego o udostępnienie nagrań z kamer, żeby zweryfikować postawiony jej w tym zakresie zarzut odnośnie rzekomego zdarzenia z dnia 27 października 2015 r., ale go nie otrzymała. Zdaniem powódki wszystkie te przyczyny wypowiedzenia są pozorne i mają tylko zakamufłować prawdziwe przyczyny jej wypowiedzenia w postaci zatrudnienia na jej miejsce innego nauczyciela.

Powódka E. N. wniosła przeciwko pozwanemu G. S. oddzielne powództwa o uchylenie kar porządkowych z dnia 9 listopada 2015 r. i 16 listopada 2015 r. W uzasadnieniu obu pozwów, poza okolicznościami podanymi powyżej, powódka wskazała, że pozwany ograniczył wysłuchanie jej przed nałożeniem kary do zapytania czy ma coś na swoje usprawiedliwienie, wręczając jednocześnie pisma z karami. Podniosła, że nie naruszyła żadnych obowiązków jako pracownik. Odnośnie drugiej z kar zaznaczyła, że zarzucone jej zachowanie w ogóle nie miało miejsca, a w przypadku pierwszej z kar podjęte przez nią działania, odebrane przez pracodawcę jako naruszenie obowiązków pracowniczych, promowało prowadzone przez pozwanego przedszkole. Powódka podkreśliła, że nie otrzymała od pozwanego pisemnego zakresu obowiązków, nie było też jasnych procedur udziału w zewnętrznych przedsięwzięciach.

W odpowiedzi na pozew o odszkodowanie, jak również w odpowiedzi na pozwy o uchylenie kar porządkowych pozwany wniosł o oddalenie wszystkich powództw i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jako uzasadnienie swojego stanowiska pozwany wskazał, że bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor przedszkola lub jego zastępca i to za ich zgodą pracownik może podejmować działania dotyczące bezpośrednio placówki, a ponadto nauczyciel reprezentuje przedszkole na zewnątrz, dba o jego opinię w środowisku i musi cechować się nienagannym zachowaniem. Zasadą w przedszkolu pozwanego było, że nauczyciele informowali dyrektora o wszelkich inicjatywach z udziałem dzieci, wspólnie planując udział w takich przedsięwzięciach. Pracownicy sporządzali przy tym listę materiałów koniecznych do pracy z dziećmi, a pracodawca robił zakupy i dostarczał je nauczycielom. Pozwany wskazał, że powódka pracowała u niego przez półtora roku i znała te zasady oraz respektowała ustalone zwyczaje. Powódka bez informacji i zgody zakupiła materiały plastyczne dla dzieci narażając pracodawcę na koszty, a następnie bez informacji i zgody pozwanego wysłała prace dzieci na zewnętrzny konkurs. Naruszyła w ten sposób zasady dotychczasowej współpracy i naruszyła obowiązki pracownicze. Została za to ukarana karą porządkową w dniu 9 listopada 2015 r., od której wniosła sprzeciw, który jednak nie został przez pracodawcę uwzględniony. Druga

karę otrzymała w dniu 16 listopada 2015 r. za to, że w dniu 27 października 2015 r. bardzo głośno i nieprzyjemnie krzyczała na dzieci, wywołując w nich lęk. Wcześniej powódka była kilkakrotnie upominana ustnie przez dyrektora przedszkola, że musi zmienić swoje podejście do dzieci. Odtąd przestała informować pracodawcę o tym co robi. Pozwany wskazał, że nie miał obowiązku określenia na piśmie zakresu obowiązków powódki. Ten zakres wynikał ze statutu przedszkola, regulaminu oraz tzw. misji przedszkola. Każdy pracownik był indywidualnie zapoznawany z tymi dokumentami. Pozwany zaznaczył, że przed ukaraniem powódki umożliwił jej ustosunkowanie się do zarzutów.

Sąd połączył wszystkie powyższe sprawy, tj. o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o uchylenie dwóch kar porządkowych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięciach pod sygn. akt IV P 539/15 (k. 73, 126).

Sąd ustalił, co następuje:

E. N. od 3 marca 2014 r. była pracownikiem G. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), zatrudnionym od 1 stycznia 2015 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w Niepublicznym Przedszkolu (...) w Ł. na stanowisku nauczyciela wychowania przedszkolnego, w pełnym wymiarze czasu pracy (umowy o pracę k. 10-11).

W odpowiedzi na ogłoszenie zamieszczone na internetowym portalu edukacyjnym „Blżej przedszkola” E. N. postanowiła wysłać na konkurs pt. „Jesienne drzewo” prace plastyczne wykonane przez trójkę dzieci uczęszczających do grupy, którą opiekowała się w Niepublicznym Przedszkolu (...) w Ł.. Konkurs organizowało Przedszkole nr (...) z R.. Powódka z własnych środków zakupiła potrzebne materiały papiernicze, z których dzieci wykonały prace na konkurs. Następnie E. N. uzyskała od rodziców tych dzieci ustną zgodę na wysłanie ich prac na konkurs. Do prac oprócz imion i nazwisk dzieci oraz ich wieku dołączyła informację, że dzieci uczęszczają do przedszkola prowadzonego przez pozwanego, po czym w dniu 31 października 2015 r. wysłała prace na konkurs. Za zakup materiałów otrzymała zwrot kosztów od pracodawcy, który dzięki temu dowiedział się o powyższych okolicznościach i na swoją prośbę otrzymał od powódki regulamin konkursu. Następnie powódka odebrała na piśmie potwierdzenie zgody rodziców dzieci na wysłanie ich prac na konkurs (zeznania powódki k. 162v-163 w zw. z k. 75v-77v, zeznania pozwanego k. 163 w zw. z k. 77v-79v, zeznania świadków J. N. k. 151v-152, E. Z. k. 152v-153v, A. S. k. 153v-154v).

W dniu 27 października 2015 r. od godz. 16:00 pod opieką E. N. pozostawały dzieci z różnych grup przedszkola, które rodzice zwykle odbierali później. Łącznie w jednej sali przebywało wówczas kilkanaścioro dzieci, panował gwar, hałas, dzieci zajęte były zabawą. Niektóre z nich siedziały przy stoliku, niektóre biegały, było głośno, przez co powódka musiała mówić podniesionym głosem, aby być słyszana przez dzieci. Dla jednego z młodszych dzieci, A. M. (1), którego powódka nie była na co dzień wychowawczynią, była to nowa sytuacja, którą dziecko mocno przeżyło (zeznania powódki k. 162v-163 w zw. z k. 75v-77v, zeznania świadków J. N. k. 151v-152, A. M. (2) k. 152-152v, E. Z. k. 152v-153v, A. S. k. 153v-154v).

W dniu 9 listopada 2015 r. pracodawca ukarał E. N. karą porządkową nagany za zdarzenie z dnia 31 października 2015 r. polegające na samowolnym wysłaniu prac dzieci będących pod opieką Przedszkola na konkurs organizowany przez Przedszkole nr (...) z Pododdziałami Integracyjnym i Specjalnym w R. ul. (...) pt. „Jesienne drzewo”, udostępnieniu bez zgody przełożonych danych osobowych dzieci będących pod opieką Przedszkola i udostępnieniu bez zgody przełożonych danych teleadresowych Przedszkola. Mimo złożonego przez powódkę sprzeciwu kara została przez pracodawcę utrzymana (zawiadomienie k. 12, sprzeciw k. 13-13v, odpowiedź k. 14-14v).

W dniu 16 listopada 2015 r. pozwany ukarał E. N. karą porządkową nagany za zdarzenie z dnia 27 października 2015 r. sprowadzające się do niewłaściwego, niepedagogicznego zachowania wobec powierzonych pod opiekę dzieci, które polegało na krzyku i wzbudzeniu w dzieciach lęku. Mimo złożonego przez powódkę sprzeciwu kara została przez pracodawcę utrzymana (zawiadomienie k. 15, sprzeciw k. 16, odpowiedź k. 107).

W dniu 16 listopada 2015 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując utratę zaufania i niespełnianie jego oczekiwań przez powódkę

oraz przywołując okoliczności stanowiące przyczyny wcześniejszego nałożenia na E. N. kar porządkowych w dniu 9 listopada 2015 r. i 16 listopada 2015 r. (wypowiedzenie k. 17).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. N. okazało się w pełni zasadne, stąd podlegało uwzględnieniu w całości.

Na wstępie podnieść należy, iż Sąd dokonując weryfikacji trybu dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony analizuje jego decyzję na dwóch płaszczyznach, tj. formalnej i merytorycznej.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazanie przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się uchybień. Pozwany zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powódki, wskazał miesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niej na podstawie art. 36 § 1 pkt 2 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Przechodząc do oceny zasadności powziętej przez pracodawcę decyzji, według treści art. 45 § 1 kp podnieść należy, iż oceniając konkretność i prawdziwość przyczyny wypowiedzenia Sąd miał na względzie, iż konkretność podanej przyczyny wymaga jej jasnego i precyzyjnego wskazania, w taki sposób, aby nie była ona niezrozumiała dla pracownika i znajdowała potwierdzenie w faktach znanych pracownikowi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego opis tej przyczyny musi umożliwiać jej identyfikację w miejscu i czasie (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548).

Podkreślić trzeba, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Utrata zaufania pracodawcy do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pod warunkiem, że utrata zaufania znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). Wobec powyższego nie samo stwierdzenie braku zaufania, a jedynie powody, z których to nastąpiło, będą mogły stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r. (sygn. akt I PKN 257/99, Monitor Prawniczy 2001/3/168-169), utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem, a także gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednak obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy.

W ocenie Sądu E. N. swoim zachowaniem, którego przejawy pozwany wskazał jako przyczyny wypowiedzenia, nie dała mu powodów do utraty zaufania do niej, jak również nie było podstaw do nakładania na nią za te zachowania kar nagany.

Podkreślić w pierwszym rzędzie należy, że uczestnikami konkursu, o którym w sprawie mowa były dzieci, a nie przedszkole pozwanego. Konkurs był skierowany do dzieci przedszkolnych, stąd jedynie potrzeba podania danych placówki, w którym były zrzeszone. Wbrew temu, co mogłoby wynikać z twierdzeń pozwanego, dane teled adresowe przedszkola nie są przy tym objęte tajemnicą, bez względu na to w jaki sposób dany podmiot takie dane pozyskał. Są jawne i powszechnie dostępne. Powódka niczego więc nie ujawniała w tym zakresie, zawierając w skierowanym do

organizatora konkursu zgłoszeniu dane przedszkola, do którego uczęszczają dzieci, których prace wysłała. Nie podała danych nieprawdziwych, czy stawiających przedszkole pozwanego w złym świetle. Podkreślić należy, że rodzice nie mieli nic przeciwko wysłaniu prac swoich dzieci na konkurs. Przedszkole nie jest przy tym wyłącznym dysponentem danych osobowych dzieci, są nim bowiem ich rodzice.

Zgłaszanie dzieci uczęszczających do przedszkola do konkursów zewnętrznych nie było przez pozwanego uregulowane. Z zeznań świadka E. Z. wynika, że w przeszłości wysyłano już prace dzieci na konkurs i również nie pytano pozwanego ani dyrektora o zgodę na to (k. 153). Nie była to więc jednolita praktyka.

Pozwany wskazał, że sam namawiał nauczycieli do udziału w takich konkursach, jak omawiany w niniejszej sprawie. Przyznał, że inicjatywa powódki była korzystna dla jego przedszkola, a powódka kierowała się dobrem dzieci oraz samego przedszkola i gdyby wcześniej go spytała, to i tak zgodziłby się na wysłanie prac dzieci na konkurs. Sam za wcześniejszy okres pracy powódki do końca roku szkolnego 2014/2015 oceniał ją pozytywnie (ocena k. 89-91). Tym bardziej dziwi fakt, że sporne w sprawie zachowanie E. N. uznał za naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych. Jeśli oczekiwał konsultowania z nim lub dyrektorem przedszkola wysyłania prac dzieci na tego rodzaju zewnętrzne konkursy, mógł poinstruować o tym powódkę, a nie z miejsca sięgać po karę porządkową, a następnie rozwiązanie z nią z tego powodu umowy o pracę.

Być może nie doszłoby do tych nieporozumień, gdyby pozwany jasno określił zakres obowiązków powódki i zapoznał ją z nim. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 1998 r. wskazał, że pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Nie mogą natomiast stanowić kryterium oceny jego pracy oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (sygn. akt I PKN 428/98, OSNP 1999/24/791).

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone żądanie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie. Jego wysokość ustalono w oparciu o dane wynikające z przedłożonego przez stronę pozwaną zaświadczenia o zarobkach powódki (k. 32). Powództwo ponad kwotę 2.388,89 zł podlegało zaś oddaleniu. O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc,

Z tych samych powodów jak powyższe, nie było podstaw do uprzedniego nakładania na E. N. za te same zachowania kary nagany.

Obowiązujący kodeks pracy zawiera szczegółową regulację w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracowników. Zgodnie z dyspozycją art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia bądź karę nagany.

Stosując karę porządkową, pracodawca powinien brać pod uwagę pewne generalne dyrektywy stosowania kar porządkowych. Otóż pracodawca powinien się kierować w szczególności rodzajem naruszenia obowiązków pracowniczych, stopniem winy pracownika i jego dotychczasowym stosunkiem do pracy. O zastosowaniu kary porządkowej pracodawca ma obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Przede wszystkim, zdaniem Sądu, nie istniały merytoryczne przesłanki ukarania powódki karami porządkowymi, wynikające z art. 108 § 1 kp.

Odnosnie okoliczności wysłania przez powódkę prac dzieci na konkurs organizowany przez podmiot zewnętrzny była już wyżej mowa. Odnosnie zaś drugiego zdarzenia omawianego w sprawie, które miało mieć miejsce w dniu 27 października 2015 r. i polegać na niewłaściwym i niepedagogicznym zachowaniu wobec powierzonych pod opiekę dzieci, które polegało na krzyku i wzbudzeniu w dzieciach lęku, to pozwany nie udowodnił, że takie zdarzenie w ogóle miało miejsce. Z zeznań powódki oraz świadków wynika natomiast, że tego dnia pod opieką samej powódki, w godzinach popołudniowych, w ramach łączenia grup pozostawało kilkanaścioro dzieci zebranych w jednej sali, wśród nich A. M. (1), dla której powódka nie była na co dzień wychowawczynią. Dzieci zachowywały się głośno, niektóre biegały, niektóre płakały, był hałas, zgiełk. Nie dziwi więc, że powódka musiała w takich warunkach podnieść głos, żeby dotarł on do wszystkich dzieci. Świadek A. M. (2) przyznała przy tym, że jej córka, trzyletnie dziecko, nie jest przyzwyczajona do hałasu, więc sytuację tę mocno przeżyła. Nie twierdziła przy tym, że powódka krzyczała akurat na jej dziecko.

Pozwany bezkrytycznie przyjął wersję zdarzenia podawaną przez zaprzyjaźnionego z nim rodzica dziecka i to w wariacie najbardziej powódkę obciążającym, bez próby zweryfikowania tych informacji w innych źródłach. Nie podał nawet powódce na czym konkretnie zdarzenie polegało i o które dziecko, czy dzieci chodzi. Przyznał, że zgłoszenie o zdarzeniu pochodziło od rodzica dziecka, czyli klienta pozwanego, którego ocena ma decydujące znaczenie przy ocenie sytuacji (vide – odpowiedź na sprzeciw powódki). Stanowisko pracownika najwyraźniej miało drugorzędne znaczenie. Poza tym w drugiej karze jest mowa o wzbudzeniu w dzieciach lęku. Chodzi więc o więcej niż jedno dziecko. Tymczasem pozwany nie wskazał jak ustalił, że cokolwiek, a tym bardziej zachowanie powódki wzbudziło w dzieciach i w których z nich lęk. Bezzasadna była więc kara nagany nałożona przez pozwanego na powódkę za to zdarzenie.

Warunkiem zgodnego z prawem zastosowania wobec pracownika kary jest przy tym uprzednie wysłuchanie pracownika. Ma on bowiem prawo do wytłumaczenia swojego zachowania i obrony przed postawionymi zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży również w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację zanim podejmie decyzję o ukaraniu lub odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Wysłuchanie pracownika ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzone wyłącznie do formalności. Treść art. 109 § 2 kp interpretowana łącznie z art. 110 kp prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika, które musi być uprzednie do zastosowania kary, drugim etapem jest podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, a trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (wyrok SN z dnia 4 marca 1999r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307). W rozpoznawanej sprawie kolejność wymienionych czynności została natomiast zaburzona.

Z zeznań pozwanego wynika bowiem, że już przystępując do wysłuchania powódki miał dla niej przygotowane obie kary na piśmie. Faktycznie więc wysłuchanie miało charakter pozorny, gdyż pozwany już wcześniej podjął decyzję o nałożeniu na powódkę obu kar. Samo wysłuchanie nie miało więc żadnego znaczenia dla jego decyzji w tym zakresie. Wysłuchanie pracownika musi natomiast poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. W realiach rozpoznawanej sprawy przed wysłuchaniem pracownika pozwany podjął już natomiast decyzję w tym przedmiocie. Zastosowanie kary następuje bowiem w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNP 2000, nr 8, poz. 307).

Z tych wszystkich względów obie kary nagany nałożone na powódkę podlegały uchyleniu, jako udzielone niezgodnie z prawem.

Niewiele wniosły do sprawy zeznania świadków K. J. i S. S., które nic nie wiedziały na temat okoliczności wysłania przez powódkę prac dzieci na konkurs plastyczny, jak również nie były obecne z nią w dniu 27 października 2015 r., kiedy w godzinach popołudniowych opiekowała się dziećmi w ramach połączonych grup.

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w wyroku, o kosztach procesu rozstrzygając w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i 3 (180 zł + 2 x 60 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., nr 163, poz. 1348 ze zm.).