

Sygn. akt IV P 126/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Janina Czetowicz Urszula Paul
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Centrum (...) w O.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. zasądza od pozwanego Centrum (...) w O. na rzecz powódki B. B. kwotę 12.124,05 zł (dwanaście tysięcy sto dwadzieścia cztery złote i 05/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanego Centrum (...) w O. na rzecz powódki B. B. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego Centrum (...) w O. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 607 zł (sześćset siedem złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.041,35 zł (cztery tysiące czterdzieści jeden złotych i 35/100).

Sygn. Akt IV P 126/16

UZASADNIENIE

Powódka B. B. w pozwie skierowanym przeciwko Centrum (...) w O. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia na podstawie art. 57 § 1 kp.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż zaprzecza prawdziwości zarzutów stawianych przez pozwanego pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, a nawet, gdyby niektóre z zarzutów uznać za prawdziwe, to nie uzasadniają one rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto, strona powodowa zaakcentowała, że przyczyny określone w punktach II, IV i V zostały sformułowane zbyt ogólnie, i jako takie nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę, albowiem powódka nie jest świadoma, jakie jej zachowania i działania pracodawca miał na myśli, a biorąc po uwagę sformułowania zawarte w tych punktach należy uznać, że skoro powódka nie wykonywała poleceń służbowych zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy, to należy uznać, iż jej postępowanie było prawidłowe. W ocenie B. B., oświadczenie pracodawcy w istocie było podyktowane zdarzeniami z dnia 27 lutego 2016 roku oraz 02 marca 2016 roku, w których uczestniczyły wychowanki A. P. (1) i A. P. (2). Powódka zaprzeczyła przy tym, by używała przemocy fizycznej wobec wychowanek, a w celu wyjaśnienia tej sytuacji kontaktowała się ona z J. U.- matką D. U. (1). Według powódki, Dyrekcja pracodawcy niesłusznie odsunęła wymienioną od pracy i spowodowała założenie (...). B. B. uznała również, iż zachowanie pracodawcy było skutkiem zawiadomień o stosowaniu mobbingu w miejscu pracy kierowanych przez powódkę do Państwowej Inspekcji Pracy oraz Prokuratury Rejonowej. Na zakończenie uzasadnienia pozwu, strona powodowa podniosła, iż oświadczeniu pracodawcy zarzuca przekroczenie terminu określonego w treści art. 52 § 2 kp w zakresie części przyczyn.

Pozwany Centrum (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż powódka mija się z prawdą wskazując, iż w dniu 27 lutego 2016 roku nie szarpała wychowanki A. P. (1), jak również, iż to A. P. (3) uderzyła swoją siostrę w twarz. W ocenie strony pozwanej, powódka, zamiast troszczyć się o prawidłowe wychowanie powierzonych dzieci i młodzieży, nie opiekowała się nimi, nie dbała o bezpieczeństwo, ani potrzeby wychowanków (...). Pozwany pracodawca zaakcentował, że powódka użyła przemocy wobec wychowanek. Dodatkowo, podczas rozmowy z trenerem A. P. (2), powódka miała prowokować wychowankę do agresywnego zachowania. Nadto, po odsunięciu powódki od czynności służbowych, wymieniona nadal kontaktowała się z wychowankami, manipulowała nimi i nakłaniała do podpisywania sporządzanych przez siebie oświadczeń. Natomiast w rozmowie z psychologami wychowankowie nie potwierdzili wersji podawanej przez powódkę. W ocenie strony pozwanej, użycie przez powódkę przemocy fizycznej wobec wychowanek bez wątplenia należy zaliczyć do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i jako takie już samodzielnie winno stanowić podstawę do rozwiązania z B. B. stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 kk. Dodatkowo wskazano, iż powódka wbrew treści przepisów powszechnie obowiązujących i poleceniom Dyrekcji wielokrotnie zamykała pomieszczenie kuchenne. W odpowiedzi na pozew zaznaczono także, iż powódka jest skonfliktowana zarówno z pracownikami, jak i Dyrekcją pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. była zatrudniona w pozwanym Centrum od dnia 01 października 1990 roku ostatnio na stanowisku Starszego Wychowawcy Koordynatora. W dniu 01 sierpnia 1994 roku wymieniona uzyskała tytuł magistra kończąc studia na kierunku pedagogika opiekuńcza. W 2004 roku powódka ukończyła studia podyplomowe z zakresu (...) i (...). Od 2008 roku B. B. posiada stopień nauczyciela dyplomowanego.

(d: umowa- k. 2/B akt osobowych; kopia dyplomu- k. 94; świadectwo ukończenia studiów podyplomowych- k. 95; zaświadczenie- k. 96; karta oceny pracy- k. 104, 105)

Do podstawowych obowiązków powódki należało dbanie o dobro wychowanków, o ich bezpieczeństwo oraz prawidłowy rozwój psychofizyczny, a także przestrzeganie szeregu przepisów regulujących sytuację wychowanków placówki.

(bezsporne; d: zakres obowiązków- k. 5-6/B akt osobowych)

Zastrzeżenia do sposobu wykonywania przez B. B. obowiązków służbowych i zachowania wymienionej wobec wychowanków i współpracowników pojawiły się już w 2007 roku, jednak wówczas odmówiono wszczęcia

postępowania dyscyplinarnego wobec powódki. W latach 2008- 2014 kilkoro wychowanków placówki wybrało powódkę na „opiekuna usamodzielnienia”. W 2012 roku do Dyrekcji placówki zaczęły pozwanego zaczęły docierać informacje o konfliktach B. B. z wychowankami. Młodzież, dzieci oraz psycholog zgłaszali swoje zastrzeżenia w zakresie metod wychowawczych oraz zachowania powódki. W 2014 roku wychowawczynie M. Ł. (1), J. K. (1) i M. C. zawiadomiły Dyrekcję pozwanego o problemach ze współpracą z B. B.. Pracownicy zarzuciły wymienionej kłamstwa, skłócanie dzieci, próby przekupstwa, zastraszanie skutkujące konfliktami zarówno z dziećmi, jak i z personelem oraz oświadczyły, że nie widzą dalszej możliwości współpracy z wymienioną. Nadto, sporządzono notatkę opisującą zachowania wychowawczynie podpisaną przez wychowanków grupy. W odpowiedzi, powódka sporządziła własne pismo do Dyrekcji placówki. Złą opinię o współpracy z B. B. przedstawił także w 2014 roku psycholog K. T. (1). W jego ocenie, współpraca z powódką była bardzo trudna, wymieniona przekłamywała zdarzenia, podnosiła głos na wychowanków, naruszała prywatność dzieci, nie wsłuchiwała się w ich potrzeby. Wymieniony początkowo uznawał, że zachowania te spowodowane są ostrym konfliktem z Dyrekcją. Po wystosowaniu w już 2012 roku pisma opisującego metody i zachowania powódki, wymieniona w jego obecności nie zachowywała się już w naganny sposób. Dodatkowo, po objęciu stanowiska przez B. M. (1), sytuacja na kilka miesięcy uległa względnej poprawie. Ponowne znaczne pogorszenie nastąpiło wiosną 2014 roku. Od tej pory, z uwagi na stanowczy sprzeciw K. T. (1) wobec zachowań powódki, pomiędzy wymienionymi był konflikt. Uwagę Dyrekcji na niewłaściwe zachowania powódki zwracała także psycholog O. F. (1).

Jednocześnie powódka była bardzo zaangażowana w pomoc wychowankom. Zabiegała o sponsorów i wszelkiego rodzaju dotacje prywatne. Dzięki wymienionej firmie i przedsiębiorcy przekazywali wychowankom odzież, słodczyce, fundowali wyjścia rekreacyjne.

(d: pismo- k. 70- 71, 72, 73; informacja- k. 74; notatki- k. 77- 78; oświadczenia- k. 98- 102; zaświadczenia- k. 107- 161; akta osobowe- k. 112, 113a, 113b; zeznania M. Ł.- k. 332v; zeznania J. K.- k. 273v- 275v; zeznania M. S.- k. 322v- 324v; zeznania K. L.- k. 388v; zeznania M. N.- k. 388v- 389; zeznania E. S.- k. 389v- 390; zeznania O. F.- k. 325- 326v; zeznania K. T.- k. 275v- 278; przesłuchanie B. M.- k. 167v- 170 w zw. z 413- 413v; częściowo przesłuchanie B. B.- k. 165- 167v, 202v, 324v, 391v, 411v- 412 w zw. z 412- 413, 413v- 414)

B. B. była wychowawczynią między innymi siostr J., A. i A. P. (3). Dziewczynki występowały do Dyrekcji o zmianę wychowawcy, ponieważ „współpraca” z powódką nie układała im się dobrze. Powódka, w 08 stycznia 2016 roku przedstawiła w Sekretariacie oświadczenia siostr datowane na 11 i 16 grudnia 2015, w których wychowanki miały stwierdzać, że nie ma między nimi, a wychowawczynią żadnego konfliktu, a prośby o zmianę wychowawcy zostały im podyktowane przez psychologa. W dniu 08 stycznia 2016 roku Dyrektor placówki B. M. (1) przeprowadziła w obecności psychologa K. T. (1) rozmowę z powódką. B. B. miała stwierdzić, że różnica w datach to pomyłka, a do odebrania od dzieci takich oświadczeń miała zmusić ją rozmowa z Dyrekcją w połowie grudnia, podczas której powódce grożono wystawieniem złej oceny pracy. Podczas rozmowy psycholog stwierdził, iż włączanie dzieci w sprawę konfliktu Dyrekcji z pracownikiem jest nieetyczne, a dodatkowo, odbieranie oświadczeń o treści sprzecznej z wcześniejszym stanowiskiem wychowanek i sugerowanie im, że nie złożyły prośby o zmianę wychowawcy z własnej woli, to niedopuszczalna manipulacja. A. P. (3) złożyła przy tym u Dyrekcji placówki oświadczenie, iż notatkę o braku konfliktu podpisała na prośbę powódki. Od kilku lat Dyrekcja zwracała powódce uwagę, że drzwi od kuchni w placówce winny być otwarte, by wychowankowie mieli stały dostęp do jedzenia i picia. Powódka nie przestrzegała tego nakazu, usprawiedliwiając zamykanie kuchni umytą i śliską podłogą oraz znajdującymi się w niej niebezpiecznymi przedmiotami. Pomimo podpisania oświadczenia, w którym zobowiązała się do niezamykania drzwi kuchni, nadal nie przestrzegała owego nakazu.

(d: notatka- k. 52, 53; oświadczenia- k. 54- 61, 66, 67, 68; pisma, skargi, notatki- k. 62- 65; zeznania O. F.- k. 325- 326; zeznania K. T.- k. 275v- 278; przesłuchanie B. M.- k. 167v- 170 w zw. z 413- 413v; częściowo zeznania D. U.- k. 411- 411v; zeznania A. P.- k. 391v- 392; zeznania A. P.- k. 392- 393; zeznania J. P.- k. 391- 391v; częściowo zeznania K. P.- k. 390v- 391)

W dniu 27 lutego 2016 roku powódka pełniła dyżur. Wymieniona poleciała A. P. (1) sprzątnięcie pokoju, a dziewczynka schowała się za łóżkiem siostry K. P. (1). Kiedy B. B. zapytała o A., jej siostra wskazała miejsce, w którym wychowanka się schowała. B. B. chwyciła A. P. (1) za rękę i wyprowadziła z pokoju. Podczas wyprowadzania dziewczyna krzyczała, że ją boli i żeby wychowawczynie ją puściła.

(d: zeznania K. P.- k. 409v- 410; zeznania B. P.- k. 331v- 332; częściowo zeznania A. P.- k. 409- 409v; zeznania A. L.- k. 410; zeznania W. K.- k. 333- 333v; częściowo przesłuchanie B. B.- k. 165- 167v, 202v, 324v, 391v, 411v- 412 w zw. z 412- 413, 413v- 414)

W dniu 02 marca 2016 roku w godzinach popołudniowych wychowanka A. P. (2) przysłała do pełniącej dyżur B. B. prosząc o zwolnienie jej na trening rugby i w celu kontaktu z trenerem. Z uwagi na późną porę, powódka skontaktowała się telefonicznie z trenerem K. L. (2). Podczas rozmowy B. B. z trenerem pomiędzy wychowawcą, a wychowanką wywiązała się agresywna sprzeczka słowna. Powódka używała wobec podopiecznej słów: (...), (...). Wychowanka zwracała się natomiast słowami wulgarnymi. K. L. (2) był oburzony nie tylko zachowaniem wychowanki, lecz także nieudolnością, bezradnością i prowokującym zachowaniem wychowawcy, a całą sytuację ocenił jako „kłótnię dwóch trzynastolatek”. Częściowo zdarzeniu przysłuchiwała się A. P. (3) oraz J. P. i A. P. (1). Następnie A. P. (2) pomachała powódce mówiąc „pa, pa” i wyszła z pomieszczenia. Chwilę później pomieszczenie opuściły A. P. (1) i J. P.. Po chwili do pokoju A. P. (3) weszła A. P. (2) prosząc, aby siostra opuściła z nią budynek. Na zewnątrz siostry, korzystając z telefonu A. P. (3) zawiadomiły policję o fackie uderzenia w twarz A. P. (2) przez B. B., a następnie udały się do innej wychowawczynie- J. G., która z kolei o zdarzeniach zawiadomiła Dyrektora placówki.

(d: notatka- k. 36; opinia- k. 37; zeznania K. L.- k. 331; zeznania J. G.- k. 199v- 202; zeznania M. S.- k. 322v- 324v; częściowo zeznania A. P.- k. 409- 409v; częściowo zeznania J. P.- k. 391- 391v przesłuchanie B. M.- k. 167v- 170 w zw. z 413- 413v; częściowo przesłuchanie B. B.- k. 165- 167v, 202v, 324v, 391v, 411v- 412 w zw. z 412- 413, 413v- 414)

Dyrektor pracodawcy, B. M. (1), nie mogąc przyjechać na teren placówki, o zdarzeniu poinformowała M. S. (2). Po przybyciu wymieniona zastała funkcjonariuszy Policji. Po wstępnych informacjach dotyczących zdarzenia, sporządziła pismo i wydała decyzję o odsunięciu powódki od wykonywania obowiązków. W tym samym czasie M. S. (2) poinformowała także o zdarzeniu z dnia 27 lutego 2016 roku A. P. (1), zaznaczając, iż powódka szarpała ją i wykręciła jej rękę.

(d: notatka- k. 51; zeznania M. S.- k. 322v- 324v; częściowo zeznania A. P.- k. 409- 409v)

W notatce służbowej z dnia 02 marca 2016 roku powódka opisała przebieg zdarzenia wskazując między innymi, że trener podczas rozmowy telefonicznej był zbulwersowany zachowaniem A. P. (2), które słyszał, a także miał poinformować powódkę o skandalicznym zachowaniu wychowanki podczas treningów. We wskazanej notatce powódka opisała także przebieg zdarzeń poprzedzających chwilę jej sporządzenia oraz fakt, iż po zdarzeniu A. P. (1) miała oświadczyć, że widziała moment opuszczania placówki przez A. P. (2) i A. P. (3), przy czym pierwsza z wymienionych nie miała wówczas żadnych obrażeń i na pożegnanie lekceważąco pomachała B. B.. Natomiast J. P. miała w obecności drugiej wychowawczynie- J. G. potwierdzić, że nie słyszała ze strony siostr żadnych skarg na zachowanie powódki i nie widziała żadnych obrażeń u A. P. (2). W notatce, B. B. opisała także inne, negatywne zachowania A. P. (2).

Z kolei w dniu 03 marca 2016 roku powódka sporządziła notatkę, w której wskazała, jakoby jeden z wychowanków- D. U. (1) poinformował ją, iż w dniu zdarzenia do jego pokoju przyszły A. P. (2) i A. P. (3) prosząc, by najpierw jego współlokator K. K., a następnie on sam uderzył w twarz A. P. (2). Kiedy chłopcy odmówili, dziewczęta udały się do pokoju, w którym A. P. (3) uderzyła w twarz.. Pod wyżej wymienioną notatką podpisał się D. U. (1). Okoliczności te B. B. opisała ponownie w sporządzonej przez siebie notatce z dnia 04 marca 2016 roku.

W dniu 03 marca 2016 roku w rozmowie z psychologiem K. T. (1) D. U. (1) oświadczył, iż o zdarzeniu dowiedział się od swojej dziewczyny, a jego przebieg miała mu zrelacjonować A. P. (2). Samego zdarzenia nie widział, bowiem był

wówczas w pokoju. Z K. T. (1) rozmawiał także K. K., który podał, że po odjeździe funkcjonariuszy Policji, A. P. (2) miała poinformować go, że powódka uderzyła ją w twarz.

Dodatkowo, w dniu 07 marca 2016 roku z wychowankiem D. U. (1) przeprowadziła rozmowę zatrudniona u pracodawcy psycholog O. F. (1). Podczas tej rozmowy D. U. (1) początkowo oświadczył, iż podpisał pismo związane ze „sprawą O.”, a następnie wskazał, iż nie wie, czego dotyczyło pismo, bowiem podpisał je, nie czytając go. Dodał również, iż jakiś czas po zdarzeniu powódka zawołała go do pokoju wychowawców, wskazując, by powiedział, że dziewczyny (A. i A. P. (3)) były wcześniej w jego pokoju. Zaznaczył przy tym, iż nie wie, jak było naprawdę, ponieważ wówczas nie było go na terenie placówki, a K. K. twierdził, iż wychowanek nie było w pokoju chłopców.

(d: notatki- k. 38, 39, 40; zeznania O. F.- k. 325- 326v; zeznania K. T.- k. 275v- 278)

W dniu 03 marca 2016 roku K. T. (1) przeprowadził także rozmowy z K. P. (1), która wskazała, że w dniu 27 lutego 2016 roku widziała, jak B. B. szarpała za rękę A. P. (1), a ta krzyczała, żeby powódka jej nie biła. Rozpytana na tą okoliczność A. L. (2) wskazała, że w trakcie zdarzenia z dnia 27 lutego 2016 roku przebywała na terenie placówki i spała, kiedy obudziła ją kłótnia powódki i A. P. (1). Przedmiotem kłótni było sprzątanie i A. L. (2) słyszała, jak A. P. (1) żąda, by powódka „ją puściła”. Tego samego dnia K. T. (1) rozmawiał także z A. P. (3). Wymieniona powiedziała, że nie widziała samego zdarzenia, a jedynie A. P. (2) poprosiła ją o wspólne wyjście z budynku i dopiero na zewnątrz opowiedziała, że została popchnięta i uderzona w twarz przez B. B.. A. P. (3) miała jej użyczyć telefonu celem zawiadomienia policji, a po chwili, po wychowanki miał przyjąć D. U. (1). Natomiast J. P. potwierdziła, że A. P. (2) opuszczając pokój cichej nauki bezpośrednio przed wyjściem z budynku, pomimo sprzeciwu powódki, pomachała wychowawczyni mówiąc „pa, pa”. A. P. (1) wskazała z kolei, że powódka chciała zatrzymać wychodzącą A. P. (2), czego jednak już nie widziała, bowiem udała się do łazienki. A. P. (2) miała pomachać B. B., a ta odpowiedzieć, że niedługo pani Dyrektor tak pomacha wychowance. W przeprowadzonej rozmowie A. P. (1) powiedziała też, że w dniu 27 lutego 2016 roku powódka wyprowadzając ją z pokoju mocno chwyciła ją za rękę, trochę ją wykręcając, co spowodowało mocny ból i zaczerwienienie w trzech miejscach. N. P. w rozmowie z K. T. (1) powiedziała, że w dniu 02 marca 2016 roku na prośbę A. P. (2) wyszła przed budynek, gdzie była wymieniona i A. P. (3). A. P. (2) miała mieć ślad na policzku i powiedzieć wychowance, że po kłótni została uderzona w twarz przez B. B.. K. T. (1) przeprowadził także rozmowę z A. P. (2), która oświadczyła, że zdarzenie było poprzedzone kłótnią z powódką, po której wychowanka udała się do swojego pokoju, gdzie przebywała wspólnie z A. P. (3). B. B. miała tam przyjść, zarzucić wychowance kłamstwo, a kiedy ta chciała opuścić pokój popchnąć ją na łóżko i uderzyć otwartą ręką w twarz. Na zakończenie, K. T. (1) przeprowadził także rozmowę z samą powódką, która zaprzeczyła używaniu przemocy fizycznej wobec wychowanek zarówno w dniu 27 lutego 2016 roku, jak i w dniu 02 marca 2016 roku, wskazując, iż w pierwszym z wymienionych przypadków, jedynie poprosiła K. P. (1) o opuszczenie pokoju, dotykając jej ramienia.

(d: notatki- k. 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49- 50; zeznania K. T.- k. 275v- 278)

Zatrudniony w placówce psycholog K. T. (1) po przeprowadzeniu rozmów z B. B. oraz wychowankami sporządził pisemną analizę i ocenę uzyskanych informacji. W ocenie psychologa, analiza zdarzenia z dnia 27 lutego 2016 roku prowadzi do wniosku, iż dziecko zostało zmuszone do posłuszeństwa z użyciem siły, choć w stopniu przyjętym jako dopuszczalny sposób postępowania wychowawczego.

(d: analiza- k. 271- 272; zeznania K. T.- k. 275v- 278)

W pierwszej połowie marca u pracodawcy odbyło się wcześniej zaplanowane spotkanie personelu. B. B. tego dnia przybyła do placówki i podczas rozmowy z B. M. (1) prosiła ją o nieporuszanie tematu zdarzeń z dnia 02 marca 2016 roku podczas zebrania. Dyrektor wyraziła zgodę, lecz także zwróciła się do powódki z prośbą, by ta nie przychodziła na zebranie. Powódka nie uczyniła zadość prośbie Dyrektora i podczas zebrania publicznie zarzuciła B. M. (1) kłamstwa, manipulowanie, zarzuciła wymienionej, że jest złym człowiekiem, że toczą się postępowania karne, że na jej wniosek założono powódce niebieską kartę.

(d: przesłuchanie B. M.- k. 167v- 170 w zw. z 413- 413v)

W notatce z dnia 14 marca 2016 roku powódka wskazała, iż matka D. J. U. miała poinformować ją, że podczas odwiedzin w domu rodzinnym i w rozmowie telefonicznej syn opowiedział jej o zdarzeniu, zaznaczając, iż to A. P. (3) uderzyła w twarz swoją siostrę A. P. (2). Powódka przedstawiła notatkę do podpisu J. U. (1), która potwierdziła prawdziwość zawartych w niej informacji. Do spotkania powódki i J. U. (1) doszło w miejscu publicznym, w obecności asystenta rodziny- K. G. (1).ionych nie mi

(notatki- k. 7- 10; 11, 12; notatka- k. 304; zeznania J. U.- k. 410- 410v, 411v; zeznania K. G.- k. 278v- 279v; częściowo zeznania D. U.- k. 411- 411v; częściowo przesłuchanie B. B.- k. 165- 167v, 202v, 324v, 391v, 411v- 412 w zw. z 412- 413, 413v- 414)

Po upływie pewnego czasu od zdarzenia wychowawczyni A. A. (1) D. poinformowała J. D. Szkoły Podstawowej nr (...), gdzie uczęszczała wychowanka, iż A. P. (2) miała powiedzieć jej, że w rzeczywistości powódka nie uderzyła wychowanki, a całe zdarzenie miało być wymysłem A. P. (2).

(d: zeznania J. Z.- k. 203- 205)

W dniu 17 marca 2016 roku pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazano:

I. naruszenie praw dziecka, niedbanie o dobro dzieci, nieszanowania ich praw, ani potrzeb wyrównywania deficytów rozwojowych, braku troski o prawidłowe wychowanie dzieci, braku opieki nad zdrowiem i bezpieczeństwem dzieci, braku troski o właściwy rozwój psychofizyczny, a w szczególności:

1. przekraczanie uprawnień wychowawczych i dopuszczanie się przemocy fizycznej wobec podopiecznych i wychowanków placówki, rażąco zakłócające porządek i dyscyplinę pracy oraz stanowiące rażące uchybienie zasadom współżycia społecznego, a mianowicie: w dniu 27 lutego 2016 r. wykręcenie ręki i szarpanie podopiecznej A. P. (1), w dniu 2 marca 2016 r. popchnięcie i uderzenie w twarz wychowanki A. P. (2);

2. stwarzanie sytuacji konfliktowych z podopiecznymi placówki poprzez prowokowanie wychowanków do agresywnych zachowań, w tym prowokowanie podopiecznych podczas rozmów z osobami trzecimi oraz wszczynanie kłótni z podopiecznymi placówki podczas i w związku z w/w zdarzeniami;

3. manipulowanie i okłamywanie podopiecznego placówki D. U. (1), poprzez bezprawne nakłonienie dziecka do podpisania się pod przygotowaną treścią pisma zawierającą nieprawdziwe informacje i wskazującą na odmienny przebieg zdarzenia od rzeczywistego, które miało miejsce w dniu 2 marca 2016 r.

4. wbrew poleceniom oraz pomimo odsunięcia od pełnienia obowiązków, kontaktowanie się telefoniczne oraz przesyłanie wiadomości sms do wychowanka D. U. (1), niepokojenie telefonami matki chłopca oraz asystenta rodziny w celu zmanipulowania dziecka i nakłaniania do podania nieprawdziwych informacji nt. zdarzenia, które miało miejsce w dniu 2 marca 2016 roku na terenie placówki

5. bezprawne zastraszanie podopiecznych placówki A. P. (2) i A. P. (3), poprzez zgłoszenie bezpodstawnego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez wymienione wychowanki w związku ze zdarzeniem z dnia -2 marca 2016 roku.

II. niewykonywanie poleceń służbowych zagrażających porządkowi oraz dyscyplinie pracy, wbrew zasadom współżycia społecznego oraz wbrew obowiązkowi lojalności wobec pracodawcy, podanie dla pracodawcy nieprawdziwych i nierzetelnych wyjaśnień na temat przebiegu zdarzeń z dnia 27 lutego 2016 r. oraz z dnia 2 marca 2016 r., celem uniknięcia odpowiedzialności;

III. nieuczciwe, niegodne i nielojalne postępowanie wobec bezpośrednio przełożonego prowadzące do konfliktów poprzez działania wymierzone w powagę i autorytet bezpośrednio przełożonego, polegające na nieuzasadnionym informowaniu organów ścigania oraz Państwowej Inspekcji Pracy w O., na temat mobbingu w zakładzie pracy;

IV. brak umiejętności nawiązywania i utrzymywania właściwych relacji i kontaktów z podopiecznymi placówki, skutkujące postępowaniem wbrew dobru dzieci, bez poszanowania ich praw i nie dbania o ich poczucie bezpieczeństwa, polegające na bezzasadnym, nieadekwatnym stosowaniu kar;

V. niewykonywanie poleceń służbowych zagrażających porządkowi oraz dyscyplinie pracy poprzez notoryczne zamykanie pomieszczenia kuchennego podczas dyżurów oraz nie pozostawiania całodobowego dostępu do podstawowych produktów żywnościowych oraz napojów, pomimo obowiązku nałożonego przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 roku w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej §18. pkt. 9;

VI. nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy oraz przepisów obowiązujących w placówce, a mianowicie: Konwencji o prawach dziecka z dnia 20 listopada 1989 r., Ustawa o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 r., z póź. zm. Ustawa Kodeks Pracy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r., Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 roku w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej, Zakres obowiązków na stanowisku wychowawcy P. (...) w O., Regulamin Organizacyjny P. (...) w O., ul. (...), Kodeks Etyki wprowadzony Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Domu Dziecka w O. z dnia 14.03.2013 roku;

(d: oświadczenie- akta osobowe)

W dniu 17 marca 2016 roku B. B. zawiadomiła Państwową Inspekcję Pracy o zachowaniach pracodawcy, które, w jej ocenie, nosiły znamiona mobbingu. W odpowiedzi na skargę stwierdzono, iż powódka faktycznie wskazała na symptomy pewnych zachowań i postaw, które mogą nosić pewne znamiona mobbingu, jednak Dyrektor pracodawcy w obszernych wyjaśnieniach przedstawiła odmienny punkt widzenia. Dodano także, że właściwym do stwierdzenia znamion mobbingu jest Sąd Pracy, a powódka może rozważyć wystąpienie przeciwko pracodawcy ze stosownym powództwem. Inspektor zaznaczył przy tym, że zwolnienie powódki ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy.

(d: odpowiedź na skargę- k. 92- 93; przesłuchanie B. B.- k. 165- 167v, 202v, 324v, 391v, 411v- 412 w zw. z 412- 413, 413v- 414)

W dniu 30 listopada 2016 roku umorzono dochodzenie w sprawie znęcania się nad wychowankami placówki między innymi poprzez zamykanie kuchni i tym samym uniemożliwianie dostępu do żywności wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa. Postanowieniem z dnia 06 kwietnia 2017 roku w sprawie o sygn. akt (...)Sąd Rejonowy w (...) VII Wydział Karny utrzymał zaskarżone postanowienie w mocy.

(d: kopia dokumentów z akt sprawy(...). (...).2016- k. 219- 224)

W dniu 28 marca 2017 roku do pozwanego pracodawcy wpłynęło wystąpienie pokontrolne sporządzone po przeprowadzeniu kontroli placówki przez urzędników z (...) - (...) Urzędu Wojewódzkiego. Za kontrolowany okres od dnia 01 stycznia 2016 roku, działalność placówki została oceniona pozytywnie. W wystąpieniu pokontrolnym wskazano, iż z rozmów z dwojgiem wychowanków wynikała, iż była zastosowana wobec nich przemoc fizyczna przez jednego z wychowawców, natomiast z wyjaśnień Dyrektora wynikało, iż po zdarzeniach z wychowawcą rozwiązano stosunek pracy.

(d: wystąpienie pokontrolne- k. 212- 216; dokumenty zgromadzone podczas kontroli- k. 231- 269)

Postanowieniem z dnia 12 lipca 2017 roku w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy w (...) III Wydział Rodzinny i Nieletnich uznał, iż nieletnie A. P. (2) i A. P. (3) dopuściły się czynu karalnego z art. 234 kk polegającego na tym, że

w dniu 02 marca 2016 roku w O., działając wspólnie i w porozumieniu, zawiadamiając telefonicznie Policję, fałszywie oskarżyły B. B., o to, że w dniu 02 marca 2016 roku naruszyła nietykalność cielesną małoletniej A. P. (2), uderzając ją w twarz. W związku z powyższym, Sąd zastosował wobec nieletnich środków wychowawczy w postaci zobowiązania wymienionych do wykonywania prac porządkowych na terenie (...) (...) w O. w rozmiarze po 50 godzin.

(bezsporne; kopia postanowienia- k. 321)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady, jednak jako niecelowe jawi się przywrócenie powódki do pracy.

Odnosząc się na wstępie do zarzutu niezasadności rozwiązania z B. B. umowy o pracę w trybie art. 52 kp, przede wszystkim wskazać należy, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14, LEX 1938286).

Na uwadze przy tym należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku (II PK 311/14, LEX nr 1974078), „artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy” (por. także m. in. wyrok SN z dnia 17 lutego 2015 roku, I PK 156/14).

Dokonując oceny zasadności decyzji pracodawcy, Sąd miał również na względzie między innymi treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku (II PK 81/13, LEX 1438800), według którego „przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. „Obowiązki pracownika (o których naruszeniu mówi art. 52 kp) mogą być uregulowane w ustawie (por. np. ogólnie obowiązujący art. 100 k.p., a

także tzw. pragmatyki służbowe dotyczące różnych pracodawców i grup pracowników), w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy, w innych aktach prawa zakładowego (np. w statucie uczelni), w zakresie czynności przekazanych pracownikowi, wreszcie w umowie o pracę. Każdego pracownika obowiązuje podstawowy zakres obowiązków pracowniczych wynikający z art. 100 k.p. (...). Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku” (wyrok SN z 05 sierpnia 2015 roku, I PK 271/14, LEX 2026881). „Zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz - jeżeli chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy” (wyrok SN z 23 października 2003 roku, IPK 425/02, OSNAPiUS 2004 nr 20, poz. 345, str. 920). Dodatkowo, nie uszła uwadze Sądu treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2015 roku (III PK 30/15, LEX 2026131), zgodnie z którym „w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że sama bezprawność zachowania pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy. W razie rozwiązania umowy w tym trybie, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy” (por. też wyrok SN z 10 marca 2015 roku II PK 105/14, LEX 1663403).

Nie sposób także pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 06 października 2015 roku (III PK 158/14, Legalis 1378836), zgodnie z którym „naruszenie owych (podstawowych) obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika)”. Nie ulega przy tym żadnej wątpliwości, iż podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy winny być prawdziwe i sformułowane na tyle konkretnie, by pracownik wiedział, które jego działania i zachowania pracodawca potraktował jako ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu rozważań należy, w ocenie Sądu, odnieść się także do podniesionego w pozwie zarzutu przekroczenia przez pracodawcę wskazanego w art. 52 § 2 kp terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwłaszcza w kontekście zdarzeń, na które powoływał się pracodawca w toku postępowania.

Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale w zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15).

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3[1] par. 1 KP) (wyrok SN z 17.12.1997, I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21/625). Przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego) (wyrok SN z 25.04.2014r., II PK 193/13, Legalis 1048614).

Zatem „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez

pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z 22.03.2016, II PK 37/15, LEX 2026396).

Rozpoczynając szczegółową analizę poszczególnych przyczyn wskazanych przez pracodawcę, jako te, które legły u podstaw rozwiązania z powodką stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 kp, nie sposób nie odnieść się do okoliczności, iż zarówno strona powodowa, jak i pozwana w pozwie i odpowiedzi na pozew zasadniczo odniosły się szczegółowo jedynie do trzech przyczyn, jakimi było używanie przemocy fizycznej wobec wychowanek i zamykanie pomieszczenia kuchennego, a także swego rodzaju manipulowanie młodzieżą. Postępowanie takie nie może zostać uznane za nieprawidłowe, zwłaszcza w kontekście postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2003 roku (I PK 218/03, Legalis 237690; por. też uzasadnienie wyroku SN z 05 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 265, str. 723), zgodnie z którym „pracodawca powinien wskazać wszystkie przyczyny uzasadniające w jego ocenie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a dla uznania zgodności z prawem tego rozwiązania wystarczające jest, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna”. „W przypadku wskazania więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych. W przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn)” (wyrok SN z 14 kwietnia 2015 roku, II PK 140/14, MoPr 2015 nr 10, str. 541). W ocenie Sądu, warto też zwrócić uwagę na bardziej stanowcze stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w postanowieniu z dnia 26 marca 2013 roku (II PK 322/12, Legalis 734528), zgodnie z którym „rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 KP) nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, podał także przyczyny nieuzasadnione. Wystarczy udowodnienie jednej istotnej przyczyny, uzasadniającej przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę, choćby pozostałe przyczyny okazały się nieuzasadnione albo nie zostały udowodnione, aby uznać, że zwolnienie pracownika z pracy było zgodne z prawem”.

Sąd winien jednak dokonać analizy i oceny wszystkich wskazanych w treści oświadczenia przesłanek.

I tak, powódce przede wszystkim zarzucono, iż przekraczała uprawnienia wychowawcze i dopuszczała się przemocy fizycznej wobec podopiecznych i wychowanków placówki, rażąco zakłócając porządek i dyscyplinę pracy, które to zachowania stanowiły rażące uchybienie zasadom współżycia społecznego, a mianowicie: w dniu 27 lutego 2016 roku wykreśliła rękę i szarpała podopieczną A. P. (1) oraz w dniu 2 marca 2016 roku popchnęła i uderzyła w twarz wychowankę A. P. (2).

W odniesieniu do powyższego zarzutu brak jest niebudzących wątpliwości dowodów, iż zarzucane B. B. zachowania rzeczywiście miały miejsce. W odniesieniu do zdarzenia z dnia 27 lutego 2016 roku przede wszystkim należy zauważyć, iż zarówno świadek (...) P., jak i świadek A. P. (1) zmiennie relacjonowały przedmiotowe zdarzenie. Wymienione nieco inną wersję przedstawiły w rozmowach z psychologiem K. T. (1), natomiast nieco odmienną, zeznając po dwóch latach od opisywanych zdarzeń przed Sądem. Z uwagi na powyższe, trudno w sposób pewny i niewątpliwy na obecnym etapie ustalić dokładny przebieg zdarzenia. Nie sposób jednak pominąć, iż A. P. (1) poinformowała wicedyrektora pozwanej placówki o zachowaniu wychowawczyni dopiero w dniu 02 marca 2016 roku, przy czym wcześniej nie wspomniała o tym ani żadnemu z wychowawców, ani też B. P. (2)- matce dziewczynek, u której wychowanka przebywała bezpośrednio po zdarzeniu, ani W. K. (2)- ciotce dziewczynek, u której wychowanki przebywały podczas zwolnienia z placówki. Dodatkowo, zarówno B. P. (2), jak i W. K. (2) zaznaczyły, że A. P. (1) zdarzało się mówić nieprawdę. A. P. (1) nie pokazywała także nikomu śladów po zdarzeniu. Mając na względzie fakt, iż wychowankowie, bez względu na ich wiek i stopień rozwoju doskonale wiedzieli, iż w przypadku niepożądanych zachowań należy zawiadamiać Dyрекcję, bowiem wcześniej takie skargi na powodkę składali, milczenie A. P. (1) czyni wysoce wątpliwym tak poważny przebieg zdarzenia, jaki pierwotnie przedstawiała, zwłaszcza, że podczas rozprawy nie pamiętała, by ze strony powodki spotkała ją jakakolwiek przykrość, bądź „niefajne” zachowanie. Zaprzeczyła też, by w dniu 27 lutego doszło do szarpania jej za rękę, wskazując, iż miało miejsce jedynie ciągnięcie. Podobną relację przebiegu zdarzenia złożyła podczas rozprawy K. P. (1), potwierdzając, że w rozmowie z psychologiem mówiła o szarpaniu siostry i nie wie, dlaczego tak mówiła. Świadek A. L. (2) przekonująco wskazała przy tym, że jakkolwiek słyszała

krzyki A. P. (1) w dniu 27 lutego 2016 roku, to jednak bezpośrednio po zdarzeniu sama wychowanka nie mówiła nic o szarpaniu przez powódkę, a wspomniała o tym dopiero po zdarzeniu z dnia 02 marca 2016 roku. Nie ulega jednak wątpliwości, że sama powódka przyznała, że dziecko opierało się i za rękę zostało wyprowadzone z pokoju siostry. Już ta okoliczność wskazuje, że jednak do kontaktu fizycznego doszło i swego rodzaju siła została użyta celem przełamania oporu wychowanki. Natomiast B. B. zupełnie niewiarygodnie i odmiennie od A. i K. P. (1) wskazała, że pierwsza w z wymienionych schowała się w szafie siostry i groziła jej pobiciem. Z uwagi na fakt, iż K. P. (1) przez 20 minut wzywała pomocy, powódka musiała zareagować. Nadto, powódka skoncentrowała się na problemach wychowawczych z A. P. (1) i wybuchowym charakterze wychowanki. Zarzuciła także, że wymieniona wielokrotnie pomawiała już innych wychowawców o stosowanie wobec niej przemocy, co częściowo potwierdziła świadek J. G.. W ocenie Sądu, zachowanie to, jakkolwiek wysoce niepożądane z wychowawczego punktu widzenia, to jednak nie może zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków powódki. Nie sposób przy tym pominąć, iż sam K. T. (1), jakkolwiek nie miał wątpliwości, że A. P. (1) została zmuszona do posłuszeństwa z użyciem siły, to jednak wskazał, iż jej stopień przyjęty jest jako dopuszczalny sposób postępowania wychowawczego. Sąd zwrócił także uwagę na fakt, że w toku rozprawy świadek również wskazał, że wyprowadzenie dziecka z pokoju z użyciem siły fizycznej traktuje jako przemoc wobec wychowanki.

Odnosząc się z kolei do zdarzenia z dnia 02 marca 2016 roku, nie sposób pominąć, iż przebieg zdarzenia niewiarygodnie i zmiennie opisywał w rozmowach z psychologami D. U. (1). Początkowo twierdził bowiem, że o przebiegu zdarzenia nic nie wie, bowiem wówczas był w swoim pokoju. Cztery dni później wskazywał, że wówczas w ogóle nie było go w placówce, a po zdarzeniu powódka miała mu nakazać, by mówił, że A. i A. P. (3) były u niego w pokoju przed zdarzeniem. Dodatkowo, podczas rozmowy z O. F. (1) najpierw zaznaczył, iż wie, że notatka przedstawiona mu przez powódkę miała związek z A. P. (2), a następnie, że w ogóle nie wiedział, czego dotyczy pismo. W ocenie Sądu, zupełnie niewiarygodnym wydaje się fakt, że D. U. (1) o pewnych okolicznościach zupełnie nie wspominał w dniu 03 marca 2016 roku, czyli dzień po zdarzeniu, podczas rozmowy z K. T. (1), a odmiennie i znacznie szerzej relacjonował w dniu 07 marca 2016 roku podczas rozmowy z O. F. (1). Dodatkowo, jak przekonująco wskazała powódka, a potwierdziły to J. U. (1) i K. G. (1), D. U. (1) w rozmowie telefonicznej bezpośrednio po zdarzeniu odmiennie przekazał swojej matce przebieg wieczoru.

Dodatkowo, świadek J. G. wskazała, iż kiedy już przyszły do niej siostry P. miała wątpliwości, czy powódka rzeczywiście użyła wobec jednej z nich przemocy, a wątpliwości te jeszcze się pogłębiły, kiedy usłyszała, jak dzieci między sobą rozmawiają na temat tego, że zdarzenie zostało „ukartowane”. Nadto, jako przekonujące Sąd potraktował zeznania świadka J. Z. (2), który wskazał, iż wychowawczyni A. P. (2) poinformowała go, że od uczennicy dowiedziała się, że w rzeczywistości do użycia przemocy przez B. B. nie doszło. Dodatkowo, J. Z. (2) zeznał, że kiedy był przełożonym powódki, nie miał zastrzeżeń do jej pracy, bowiem była pracownikiem sumiennym i zaangażowanym. Wymieniony świadek przekonująco zaakcentował także problemy wychowawcze z uczennicą A. P. (2). Nie sposób przy tym pominąć przekonujących zeznań J. K. (1), która wskazała, że w niedługim czasie od opisywanych zdarzeń była z wychowankami w centrum handlowym i młodzież widząc powódkę, wskazywała, że młodzież, opowiedziała jej, że powódka nie uderzyła wychowanki. W dyskusji brała udział także A. P. (1), która podczas rozmowy nie wspomniała także, by w stosunku do niej również była stosowana jakakolwiek przemoc fizyczna ze strony B. B.. J. K. (1) wiarygodnie podała także, iż opisywana sytuacja nie była jedyną, w której dzieci przyznały się, że powódka została „wrobiona”, a nawet przedstawiły sytuację tak, że problemy z powódką były wielokrotnie zgłaszane Dyrekcji, która nic z tym nie zrobiła.

Wątpliwości co do przebiegu zdarzenia pojawiają się także po analizie zeznań A. i A. P. (2). Zwrócił na nie uwagę także analizujący relacje z przebiegu zdarzenia psycholog K. T. (1) wskazując w swojej analizie, że „...O. jest zdolna do zorganizowania prowokacji wobec wychowawcy. Dlatego też trzeba uznać, że sama analiza treści rozmów z osobami biorącymi udział w tym zdarzeniu nie pozwala na jednoznaczne osądzenie, co naprawdę zdarzyło się wtedy w (...)”.

Nie sposób przy tym pominąć, że zarówno A. P. (1), jak K. P. (1) wskazały podczas rozprawy, że w terminie późniejszym słyszały, iż to nie powódka uderzyła A. P. (2).

Pomijając fakt, iż A. P. (2) i A. P. (3) zgodziły się z postanowieniem Sądu Rejonowego w (...) III Wydział Rodzinny i Nieletnich z dnia 12 lipca 2017 roku w sprawie o sygn. (...), zgodnie z którym A. P. (2) i A. P. (3) dopuściły się czynu karalnego z art. 234 kk polegającego na tym, że w dniu 02 marca 2016 roku w O., działając wspólnie i w porozumieniu, zawiadamiając telefonicznie Policję, fałszywie oskarżyły B. B., o to, że w dniu 02 marca 2016 roku naruszyła nietykalność cielesną małoletniej A. P. (2), uderzając ją w twarz, podczas rozprawy wyjątkowo oszczędnie relacjonowały przebieg zdarzenia. Zwłaszcza A. P. (2), zapytana o negatywne zachowania powódki, nie wymieniła użycia wobec niej przemocy, koncentrując się zachowaniach o zdecydowanie „mniejszym ciężarze gatunkowym”, które nie powodowały ani interwencji Policji, ani rozmów z psychologami. Dopiero na wyraźne pytanie, czy powódka użyła wobec niej przemocy, udzieliła odpowiedzi twierdzącej. W ocenie Sądu, zachowanie powyższe w przypadku rzeczywistego użycia przemocy pozostaje zupełnie nieuzasadnione, zwłaszcza, że późniejsze zachowania A. P. (2) nie świadczą o tym, by zdarzenie to spowodowało traumę skutkującą tzw. „syndromem wyparcia”. Dodatkowo, w rozmowie z psychologiem K. T. (1) A. P. (2) i A. P. (3) rozbieżnie relacjonowały przebieg zdarzenia z dnia 02 marca 2016 roku. Przede wszystkim, pierwsza z wymienionych mówiła, że do zdarzenia doszło, kiedy przebywała w pokoju z siostrą, natomiast A. P. (3) wskazała, że o zdarzeniu dowiedziała się od siostry przed budynkiem i nie była jego świadkiem. W ocenie Sądu, tak rozbieżne informacje przekazywane bezpośrednio po zdarzeniu dyskwalifikują treść zeznań A. P. (2), w których zarzucała powódce użycie w dniu 02 marca 2016 roku przemocy fizycznej.

Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż jakkolwiek Sąd nie był związany postanowieniem Sądu Rejonowego w (...) III Wydział Rodzinny i Nieletnich z dnia z dnia 12 lipca 2017 roku w sprawie o sygn. akt (...) i miał obowiązek czynić ustalenia we własnym zakresie, nie sposób zupełnie pominąć wyniku wspomnianego postępowania, zwłaszcza z uwagi na fakt, iż koncentrowało się ono szczegółowo wokół właśnie zdarzenia z dnia 02 marca 2016 roku, podczas, gdy w niniejszej sprawie, zachowanie powódki było jedną z wielu przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy. Brak jest przy tym jakichkolwiek podstaw, by kwestionować ustalenia poczynione przez Sąd w sprawie o sygn. Akt (...).

Natomiast sama powódka przebieg zdarzenia przedstawiała bezpośrednio po nim podobnie, jak J. P. i A. P. (1). Zatem oprócz stanowiska, iż powódka w żaden sposób nie prowokowała wychowanki do kłótni i nie zachowywała się w sposób nieodpowiedni dla wychowawcy i pedagoga, Sąd podzielił twierdzenia B. B. odnośnie przebiegu zdarzenia. Na podzielenie nie zasługuje jednak stanowisko powódki, jakoby była informowana, że bezpośrednio przed zdarzeniem A. P. (2) i A. P. (5) prosiły K. K. o uderzenie młodszej z siostr w twarz. Okoliczności tej stanowczo zaprzeczył świadek K. K..

Mając na uwadze powyższe, należy przyjąć, iż opisane przyczyny jawią się jako nieuzasadnione, bowiem pracodawca nie wykazał ponad wszelką wątpliwość, iż zdarzenia z dnia 27 lutego 2016 roku oraz z dnia 02 marca 2016 roku miały przebieg rzeczywiście taki, jak wskazano w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pracodawca zarzucił powódce także stwarzanie sytuacji konfliktowych z podopiecznymi placówki poprzez prowokowanie wychowanków do agresywnych zachowań, w tym prowokowanie podopiecznych podczas rozmów z osobami trzecimi oraz wszczynanie kłótni z podopiecznymi placówki podczas i w związku z w/w zdarzeniami.

W ocenie Sądu, należy wskazać, iż zarzut ten został sformułowany zbyt ogólnie i nieco niejasno. Dopiero podczas rozprawy B. M. (1) sprecyzowała, iż zarzut ten dotyczy zachowania powódki, jakie miało miejsce w dniu 02 marca 2016 roku podczas rozmowy z K. L. (2).

Powódka w sposób niewiarygodny wskazała w notatce sporządzonej w dniu 02 marca 2016 roku, iż trener A. P. (2) poinformował ją o skandalicznym zachowaniu wychowanki na treningach. Okoliczności tej nie potwierdził świadek K. L. (2), wskazując, iż A. P. (2) miała opinię pozytywną. Dodatkowo, K. L. (2), w rozmowie z pracownikami pozwanego odmiennie od powódki (i treści jej notatki) wskazał, że był zbulwersowany nie tyle wulgarnym zachowaniem A. P. (2), ile faktem, że powódka zachowuje się w taki sam sposób.

Powódka w sposób zupełnie niewiarygodny wskazywała, iż nie prowokowała sytuacji konfliktowych z wychowankami. W ocenie Sądu, stanowisku powódki w sposób oczywisty przeczą dokumenty złożone przez pozwaną, a także

przekonujące zeznania świadków J. K. (1), J. G., K. T. (1), M. S. (2), O. F. (1), M. Ł. (1), jednak twierdzenia te dotyczą szeregu zdarzeń z przeszłości, o których wiedzę posiadał pracodawca. Zatem, jako takie nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy bez przekroczenia terminu wskazanego przez ustawodawcę w treści art. 52 § 2 kp.

Odnosząc się natomiast do zachowania B. B. w dniu 02 marca 2016 roku, to w ocenie Sądu, nie stanowiło ono ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i o ile bez żadnych wątpliwości nie może zostać uznane za dopuszczalne, o tyle, w ocenie Sądu, nie może stanowić przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 51 § 1 kp.

W oświadczeniu pracodawcy, powódce zarzucono również zachowanie polegające na manipulowaniu i okłamywaniu podopiecznego placówki D. U. (1), poprzez bezprawne nakłonienie dziecka do podpisania się pod przygotowaną treścią pisma zawierającą nieprawdziwe informacje i wskazującą na odmienny przebieg zdarzenia od rzeczywistego, które miało miejsce w dniu 2 marca 2016 roku.

Analizując opisane wyżej zachowanie powódki, przede wszystkim wskazać należy, iż to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, iż przebieg zdarzenia wskazany w dokumencie z dnia 03 marca 2016 roku był odmienny od rzeczywistego. Tymczasem w toku postępowania dowodowego nie wskazano w sposób nie budzący wątpliwości, iż przebieg zdarzenia (w części istotnej dla powódki- w zakresie użycia przez nią przemocy fizycznej wobec wychowanki), był odmienny od wskazanego w notatce. Faktem jest, iż zarówno D. U. (1), jak i K. K. zaprzeczyli, jakoby bezpośrednio przed zdarzeniem siostry P. zwracały się do któregośkolwiek z chłopców, by uderzył jedną z dziewcząt, to jednak okoliczności te pozostają wtórne dla dowodzenia, czy uczyniła to powódka, czy też ktoś inny, przy jednoczesnym bezspornym ustaleniu, iż nie byli to ani D. U. (1), ani K. K.. Nie sposób przy tym pominąć, iż jak wskazały nie tylko powódka, lecz także świadkowie J. U. (1) oraz K. G. (1), bezpośrednio po zdarzeniu D. U. (1) miał wskazać, iż to nie powódka uderzyła A. P. (2). Dodatkowo, w ocenie Sądu, brak jest okoliczności nakazujących przyjęcie, iż powódka okłamała swojego podopiecznego co do treści pisma. Bez względu na mankamenty poznawcze i orzeczoną potrzebę kształcenia specjalnego, D. U. (1) nie wykazał, by nie miał możliwości zapoznania się z pismem przed jego podpisaniem, lecz jedynie wskazywał, że tego nie uczynił, bowiem myślał, że dotyczy czegoś innego. B. B. w sposób przekonujący stwierdziła przy tym, iż ze względu na format i rodzaj pisma, D. U. (1) nie mógł go pomylić z kartą odzieżową. Okoliczności te potwierdził także znający D. U. (1)- świadek J. Z. (2). Z uwagi na powyższe, nie sposób przyjąć, iż powódka w sposób zawiniony, ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze przedkładając D. U. (1) pismo ze wskazanym przez siebie przebiegiem wydarzeń. Natomiast zupełnie odmiennie należy ocenić zachowanie powódki pod względem etycznym i wychowawczym, skoro okoliczności mające poprzedzać zdarzenie z udziałem A. i A. P. (3) (jakkolwiek pozbawione pierwszorzędного znaczenia dla ustalenia osoby odpowiedzialnej za uderzenie wychowanki), okazały się nieprawdą. W ocenie Sądu, postępowanie powódki polegające na nieuzasadnionym zaangażowaniu D. U. (1) w szczegóły przebiegu zdarzenia kłóciło się z rolą wychowawcy i opiekuna wymienionego.

Z zachowaniem B. B. bezpośrednio po zdarzeniu z dnia 02 marca 2016 roku związana jest także kolejna, wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna. Powódce zarzucono bowiem, iż wbrew poleceniom oraz pomimo odsunięcia od pełnienia obowiązków, kontaktowanie się telefoniczne oraz przesyłanie wiadomości sms do wychowanka D. U. (1), niepokojenie telefonami matki chłopca oraz asystenta rodziny w celu zmanipulowania dziecka i nakłaniania do podania nieprawdziwych informacji nt. zdarzenia, które miało miejsce w dniu 2 marca 2016 roku na terenie placówki.

W ocenie Sądu, dokonanie oceny i analizy powyższej przyczyny pod kątem jej zasadności i ewentualnej pozorności powinno odbywać się na kilku płaszczyznach. Po pierwsze, faktycznie powódka została odsunięta od obowiązków służbowych, właśnie w celu uniemożliwienia jej kontaktu z wychowankami do czasu wyjaśnienia sprawy. Przełożona powódki wydała jej także takie polecenie. Niewątpliwie B. B. nie wykonała polecenia pracodawcy, bowiem kontaktowała się zarówno z D. U. (1), jak i z jego matką J. U.. Jednak w ocenie Sądu, zachowanie powódki, zwłaszcza w kontekście wagi oskarżeń ze strony A. P. (2), przy niewątpliwym braku jakichkolwiek innych możliwości dowodzenia swojej niewinności nie może w realiach przedmiotowej sprawy zostać ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Po drugie, wydaje się, iż pracodawca nie tyle z faktu samego kontaktowania się z

D. U. (1) i jego matką uczynił jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy, ile naganności zachowania powódki upatrywał przede wszystkim w niepokojeniu chłopca i jego rodziny w celu zmanipulowania dziecka i nakłonienia do podania nieprawdziwych informacji. Tymczasem, jak przekonująco w tym zakresie wskazał świadek D. U. (1), nie był zadowolony z wysyłanych przez B. B. sms-ów, jednak nie wskazywał, by zawierały one cokolwiek innego, jak prośbę do wychowanków o mówienie prawdy. Dodatkowo, ani świadkowie J. U. (1), ani asystent rodziny- K. G. (1) nie twierdziły, by czuły się niepokojone telefonami powódki. Na zakończenie, nie sposób też pominąć, iż powódka, jak się ostatecznie okazało, nie próbowała nakłonić wymienionych osób, ani kogokolwiek innego do mówienia nieprawdy, lecz wręcz odwrotnie- do ujawnienia, iż to nie ona użyła przemocy wobec wychowanki, co jak wykazało zarówno postępowanie w niniejszej sprawie, jak i w sprawie I. N. (...), było właśnie prawdą. Zupełnie na marginesie należy przy tym wskazać, iż prośba o ujawnienie prawdy, bądź o przekazanie innym osobom, by ujawniły prawdę, nie może być w ocenie Sądu, oceniona jako próba manipulowania wychowankami.

Kolejnym zarzutem stawianym B. B. było bezprawne zastraszanie podopiecznych placówki A. P. (2) i A. P. (3), poprzez zgłoszenie bezpodstawnego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa przez wymienione wychowanki w związku ze zdarzeniem z dnia 02 marca 2016 roku.

Jak już wyżej wskazano, jakkolwiek Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę ma obowiązek czynić samodzielne ustalenia i dokonywać własnych ocen stanu faktycznego, to jednak nie sposób pominąć, iż zgodnie z treścią prawomocnego postanowienia w sprawie I. N. (...), zgłoszenie powódki nie było bezpodstawne, a wnioski te, po analizie ustalonego w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego, Sąd w całości podziela.

Pracodawca zarzucił B. B. także niewykonywanie poleceń służbowych zagrażających porządkowi oraz dyscyplinie pracy, wbrew zasadom współżycia społecznego oraz wbrew obowiązкови lojalności wobec pracodawcy, podanie dla pracodawcy nieprawdziwych i nierzetelnych wyjaśnień na temat przebiegu zdarzeń z dnia 27 lutego 2016 roku oraz z dnia 2 marca 2016 roku, celem uniknięcia odpowiedzialności.

Przede wszystkim należy wskazać, iż przyczyna ta jest ściśle związana z samym zarzutem zastosowania przemocy wobec wychowanek i aktualne pozostają rozważania Sądu poczynione powyżej. Jak już wskazano, jakkolwiek Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie jest formalnie związany orzeczeniem w sprawie o sygn. Akt (...) (...), to jednak mając na względzie poczynione w niniejszym postępowaniu ustalenia, brak jest jakichkolwiek podstaw, by na temat zachowania powódki w dniu 02 marca 2016 roku wysnuć inne wnioski. Skoro zatem brak jest dowodów na to, by powódka rzeczywiście używała przemocy wobec wychowanek, to tym bardziej nie sposób przyjąć, by celowo wprowadzała pracodawcę w błąd utrzymując, iż nie dokonała zarzucanych jej czynów. W ocenie Sądu, strona pozwana nie sprostала obowiązкови wykazania, iż przyczyna ta jest rzeczywista. Zupełnie na marginesie wskazać należy, iż wątpliwości budzi sama formuła wymienionej przyczyny, bowiem wynika z niej, iż powódka nie wykonywała poleceń służbowych zagrażających porządkowi oraz dyscyplinie pracy (...), co może sugerować, iż postępowała wręcz prawidłowo.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny, jaką według pozwanego stanowiło nieuczciwe, niegodne i nielojalne postępowanie wobec bezpośrednio przełożonego prowadzące do konfliktów poprzez działania wymierzone w powagę i autorytet bezpośrednio przełożonego, polegające na nieuzasadnionym informowaniu organów ścigania oraz Państwowej Inspekcji Pracy w O., na temat mobbingu w zakładzie pracy, to przede wszystkim należy wskazać, iż trafny i uzasadniony okazał się tu zarzut przekroczenia przez pracodawcę terminu określonego w treści art. 52 § 2 kp, bowiem, jak sama B. M. (1) wskazała, zawiadomienie organów ścigania miało miejsce w 2015 roku, o czym pracodawca posiadał wiedzę, natomiast PIP została przez powódkę zawiadomiona o zachowaniach pracodawcy w dniu 17 marca 2016 roku, a zatem w dniu złożenia powódce oświadczenia, o czym pracodawca na dzień składania oświadczenia wiedzy nie posiadał, zatem okoliczność ta z oczywistych względów nie mogła stanowić postawy rozwiązania z powódką stosunku pracy. Nie sposób natomiast podzielić w tym zakresie stanowiska strony pozwanej, która podczas postępowania niejako uzupełniła podaną przyczynę także o okoliczności związane z zachowaniem powódki podczas zebrania pracowników, które miało miejsce po dniu 02 marca 2016 roku. W ocenie Sądu, prezentowane stanowisko

stanowiło nieuzasadnione uzupełnianie (rozszerzanie) podanych w oświadczeniu przyczyn o kolejne, niewymienione w oświadczeniu zachowania B. B..

Zarzucany przez pracodawcę brak umiejętności nawiązywania i utrzymywania właściwych relacji i kontaktów z podopiecznymi placówki, skutkujące postępowaniem wbrew dobru dzieci, bez poszanowania ich praw i nie dbania o ich poczucie bezpieczeństwa, polegające na bezzasadnym, nieadekwatnym stosowaniu kar także nie mógł zostać uznany za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przede wszystkim zarzut ten został sformułowany zbyt ogólnie. Zgodnie z jego treścią, pracodawca nie wskazał żadnych okoliczności, które pozwoliłyby na ustalenie, kiedy i jakiego rodzaju nieuzasadnione i nieadekwatne kary były stosowane przez powódkę. Dyrektorka pozwanego pracodawcy B. M. (1) nie potrafiła przy tym wskazać, o jakie kary, nieadekwatne i nieprzewidziane w regulaminie chodzi, bowiem nie pamięta, czy w okresie ostatnich 30 dni przed złożeniem powódce oświadczenia, jakiegokolwiek sygnały odnośnie kar do Dyrekcji docierały. Okoliczności związanych z datą i rodzajami nieuzasadnionych, bądź niedozwolonych kar nie potrafiła także podać zastępczyni B. M. (3) S., ani w zasadzie żaden z przesłuchanych w sprawie świadków.

Z uwagi na powyższe, nie sposób w sposób niebudzący wątpliwości wskazać po pierwsze, o jakie konkretnie zachowania B. B. chodzi, zatem w ocenie Sądu, przyczynę tą należy potraktować jako niekonkretną, a w konsekwencji nieuzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powódką.

Kolejnym przejawem, w ocenie pracodawcy, ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, było niewykonywanie poleceń służbowych zagrażających porządkowi oraz dyscyplinie pracy poprzez notoryczne zamykanie pomieszczenia kuchennego podczas dyżurów oraz nie pozostawiania całodobowego dostępu do podstawowych produktów żywnościowych oraz napojów, pomimo obowiązku nałożonego przez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 roku w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej § 18. pkt. 9. Oprócz podobnie, jak w jednej z poprzednich przyczyn, formuły budzącej poważne wątpliwości, czy powódce zarzucano odmowę wykonywania poleceń służbowych, które zagrażały porządkowi i dyscyplinie pracy, dokonując oceny zachowania B. B. dotyczącego zamykania pomieszczenia kuchennego, przede wszystkim należy wskazać, iż wymóg stałego dostępu wychowanków do kuchni oraz fakt podpisania przez wychowawców (w tym powódkę) oświadczenia, iż będą się do niego stosować pozostawały bezsporne. Zarówno świadkowie współpracownicy powódki - O. F. (1), M. S. (2), J. K. (1) oraz wychowankowie D. U. (1), J. P. i A. P. (5) w sposób nie budzący wątpliwości Sądu wskazali, iż kuchnia na dyżurach powódki była zamykana. J. K. (1) potwierdziła natomiast, że powódka zamykała kuchnię, kiedy była ona sprzątnięta, lecz zapewne na prośbę dzieci pomieszczenie zostało otwarte. Dodatkowo, świadek K. T. (1) wskazał, iż w przeszłości problem ten dotyczył wielu wychowawców. Sama B. B. zasadniczo przyznała ten fakt, jednak usprawiedliwiała swoje zachowanie ochroną dzieci przed niebezpiecznym wyposażeniem kuchni, jak również tym, iż po umyciu, podłoga jest śliska i zamykanie pomieszczenia bezpośrednio po zmyciu podłogi było uzasadnione dobru dzieci. Rację należy jednak przyznać stronie powodowej, iż pracodawca nie wykazał, by w okresie miesiąca przez złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy fakt zamykania przez powódkę pomieszczenia kuchennego miał miejsce i to „notorycznie”, przy jednoczesnym zaznaczeniu, iż powódka od dnia 03 marca 2016 roku została odsunięta od wykonywania pracy, zatem w przedziale czasowym określony w treści art. 52 § 2 kp pracowała w rzeczywistości przez 2 tygodnie. W konsekwencji przyjąć należy, iż o ile zasadniczo rację ma pracodawca, iż powódka w sposób nieuzasadniony zamykała pomieszczenie kuchni, o tyle, strona pozwana nie wykazała, iż miało to miejsce w okresie przewidzianym w art. 52 § 2 kp.

W ostatnim punkcie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, pracodawca zarzucił B. B. nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy oraz przepisów obowiązujących w placówce, a mianowicie: Konwencji o prawach dziecka z dnia 20 listopada 1989 r., Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej z dnia 9 czerwca 2011 r., z późn. zm. Ustawy Kodeks Pracy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r., Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2011 roku w sprawie instytucjonalnej pieczy zastępczej, Zakres obowiązków na stanowisku wychowawcy P. (...) w O., Regulamin Organizacyjny P. (...) w O., ul. (...), Kodeks Etyki wprowadzony Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Domu Dziecka w O. z dnia 14.03.2013 roku.

W ocenie Sądu, powyższa przyczyna, zwłaszcza w kontekście orzeczeń Sądu Najwyższego, cytowanych we wstępnej części rozważań winna zostać uznana za zbyt ogólną, by pracownik mógł w sposób niebudzący wątpliwości wnioskować, które z jego zachowań naruszały w ocenie pracodawcy postanowienia wymienionych aktów, i które konkretnie przepisy zostały przez B. B. naruszone. Strona pozwana nie tylko nie wskazała ani konkretnych zachowań, ale też konkretnych uregulowań które zostały przez powódkę naruszone. Z uwagi na powyższe nie sposób wskazać, które zachowania powódki i dlaczego stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych B. B..

W konsekwencji przyjęć należy, iż żadna z przyczyn wymienionych w oświadczeniu pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 kp nie okazała się zasadna. Wobec powyższych okoliczności, w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, pozwany nie zrealizował nałożonego nań procesowego obowiązku i za pomocą zaoferowanych dowodów nie uzasadnił decyzji o zwolnieniu powódki w trybie dyscyplinarnym, przy jednoczesnym braku wykazania, iż został zachowany termin określony w art. 52 § 2 kp co do części przyczyn. Zatem w niniejszej sprawie nie sposób uznać, by zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie jej obowiązków i ta okoliczność daje podstawę do uwzględnienia co do zasady roszczenia pracownika.

Zgodnie natomiast z art. 56 § 1 kp, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Zgodnie z § 2 - przepisy art. 45 § 2 i 3 kp stosuje się odpowiednio. Natomiast według art. 45 § 2 kp, Sąd 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. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w wymienionym przepisie wskazuje, że zasądzenie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika wymaga przekonującego wykazania, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.02.2015r. III PK 81/14).

Dokonując zatem oceny żądania powódki przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd miał na względzie poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, między innymi w wyroku z dnia 18 maja 2017 roku (II PK 111/16, LEX 2309596), zgodnie z którym „ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027) (...) Przyjmuje się, że ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika 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 (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.)”. Mając zatem na względzie ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny oraz fakt, iż swego rodzaju konflikt zaistniały na linii pracodawca-pracownik, Sąd przyjął, iż reaktywowany w wyniku uwzględnienia żądania podstawowego stosunek pracy nie funkcjonowałby prawidłowo.

Sąd miał przy tym na uwadze szereg okoliczności związanych przede wszystkim z ujawnionym w toku postępowania sposobem wykonywania przez powódkę obowiązków, stosunków powódki ze współpracownikami i podopiecznymi oraz wagę ewentualnych uchybień pracownika.

Jakkolwiek zatem Sąd uznał, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy było nieuzasadnione i niezgodne z przepisami, w tym art. 52 § 2 kp, to jednak rację należy przyznać stronie pozwanej, iż ujawniony w toku postępowania sposób wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych nie daje rękojmi, iż reaktywowany przez Sąd stosunek pracy funkcjonowałby prawidłowo. Całokształt zgromadzonego materiału dowodowego daje bowiem, w ocenie

Sądu, podstawy do przyjęcia, iż B. B. zamiast zapewniać wychowankom poczucie stabilizacji, opieki i troski oraz zapewniać atmosferę spokoju, w pewien nieodpowiedni dla wychowawcy i pedagoga sposób generowała konflikty zarówno z wychowankami, jak i z współpracownikami oraz angażowała dzieci i młodzież w sytuacje konfliktowe i nerwowe. Szereg współpracowników powódki takich, jak J. G., J. K. (1), K. T. (1), M. S. (2), O. F. (1), a także sama B. M. (1) potwierdziło, że choć nie przypisują powódce celowych działań, to jednak swoimi zachowaniami powodowała nerwową atmosferę i prowokowała wychowanków do nieodpowiednich zachowań. Dodatkowo, szereg świadków zauważyło, że powódka stosowała niepedagogiczne metody: wchodziła w układy z dziećmi, próbowała niepedagogicznymi metodami zaskarbić sobie ich sympatię, ostrzegała przed innymi wychowawcami, zmieniała zasady nie informując o tym pozostałych wychowawców. Świadek K. T. (1) dodatkowo przekonująco wskazał, iż na zachowanie powódki było o wiele więcej skarg, niż na zachowanie innych nauczycieli, co miało miejsce sporadycznie. Nie sposób przy tym stracić z pola widzenia, iż to właśnie wielokrotnie konflikty i zdarzenia zabarwione różnego rodzaju przemocą były między innymi tymi, które w różnej konfiguracji doprowadziły do pobytu dzieci w placówce, zatem, w ocenie Sądu, to właśnie wychowawcy winni za wszelką cenę unikać angażowania dzieci i młodzieży w sytuacje nerwowe, konfliktowe, a przede wszystkim przemocowe. Trudno także pominąć, iż pobyt w placówce zastępował wielokrotnie dzieciom i młodzieży pobyt w domu rodzinnym, w którym nie mogły funkcjonować z wielu różnych powodów. Zatem, jakkolwiek nawet najlepsza placówka nie jest w stanie zastąpić domu rodzinnego, to jednak rola wychowawcy w placówce wychowawczej jest bardzo trudna i specyficzna. Z jednej bowiem strony musi mierzyć się z codziennymi problemami i trudnymi charakterami swoich podopiecznych, a z drugiej musi zachowywać spokój, rozwagę i budować swój autorytet oraz uczyć dzieci i młodzież bezkonfliktowego i „pokojowego” rozwiązywania problemów, tak by podjąć chociaż próbę stworzenia namiastki stabilizacji, jaką daje dom rodzinny.

Z punktu widzenia zasad wychowawczych, zupełnie nieuzasadnionym i w ocenie Sądu, niepedagogicznym zachowaniem powódki było sporządzanie notatek służbowych dotyczących przebiegu zdarzenia i uzyskiwanie pod nimi podpisów wychowanków. W ocenie Sądu, nawet w przypadku, jeżeli młodzież przychodziła do powódki poinformować ją o odmiennym od ustalonego przebiegu zdarzeń, powódka winna powyższą okoliczność zgłosić przede wszystkim dyrekcji oraz psychologom pracującym w placówce, a także organom ścigania. Tymczasem sporządzając własnoręczne, niejako prywatne notatki, a następnie przedstawiając je do podpisania wychowankom, narażała się na zarzuty, iż młodzież nie zrozumiała treści notatek, bądź nie przeczytała ich, czy też czuła się niejako zobowiązana do ich podpisania. I jak już wyżej wskazano, zachowania te nie stanowią zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak jawią się jako sprzeczne z wychowawczą rolą powódki. Nie ulega wątpliwości, iż młodzież, która trafia do placówki, choć z różnych przyczyn, jest młodzieżą obciążoną bagażem negatywnych doświadczeń różnego rodzaju. Dzieci te nierzadko na tle swych przeżyć sprawiają pewne problemy wychowawcze i mogą mieć różnego rodzaju deficyty. Tym bardziej zatem powódka, jako wieloletni pedagog winna z ogromną ostrożnością podchodzić do sposobu dokumentowania przedstawianych przez wychowanków informacji, zwłaszcza w tak istotnej sprawie, wynikiem której była żywotnie zainteresowana. Jednak mając na względzie powagę sytuacji, w jakiej znalazła się B. B. w dniu 02 marca 2016 roku oraz fakt, że jako wychowawca odsunięty od wykonywania obowiązków i pozbawiony kontaktu z wychowankami, posiada bardzo ograniczone, jeżeli nie żadne, możliwości wykazania swojej niewinności, zachowania powódki, jakkolwiek sprzeczne z rolą pedagoga, mogą pozostać w pewnym sensie usprawiedliwione.

Współpraca powódki z młodzieżą nie zawsze układała się poprawnie. Już w 2007 roku miały miejsce skargi współpracowników, a w 2014 roku zdarzały się skargi wychowanków i prośby o zmianę wychowawcy. O ile fakt pisanie na powódkę skarg i wyrażanie przez wychowanków chęci zmiany wychowawcy sam w sobie nie może, w ocenie Sądu, być dowodem na niewłaściwą opiekę powódki nad dziećmi i młodzieżą, bowiem, jak powszechnie wiadomo, może mieć podłoże, np. w stanowczym egzekwowaniu obowiązków, co jak można się domyślać, było działaniem niezbyt popularnym wśród wychowanków, o tyle już odbieranie od wychowanków oświadczeń w których zaprzeczali swoim wcześniejszym prośbom, wnioskom i skargom, winno być traktowane, jako swego rodzaju manipulacja młodymi osobami i zachowanie wręcz niepedagogiczne, zwłaszcza, że powódka, jako ich wychowawczyni miała swego rodzaju przewagę nad wychowankami, o czym ci wiedzieli. W ocenie Sądu, takie postępowanie, podobnie, jak postępowania opisane np. w skardze D. Z. z 2013 roku, R. M. z 2015 roku świadczą o swego rodzaju niewydolności wychowawczej powódki. Dodatkowo, jak wykazało postępowanie dowodowe, „metodę notatek

i oświadczeń” następnie przedstawianych do podpisania wychowankom, po to, by złożyć dokumenty do Dyrekcji pracodawcy powódka stosowała co najmniej od kilku lat. Dodatkowo, wychowankowie wskazywali, iż pewnych zdarzeń nie zgłaszali do Dyrekcji, bowiem powódka mówiła, że jak to zrobią, to (...) Mając na względzie zasady doświadczenia życiowego, trudno przyjąć, iż powyższe sformułowanie zostało wymyślone przez dzieci i młodzież, zatem wersja, iż słyszały je właśnie od powódki wydaje się wysoce prawdopodobna. Psycholog K. T. (1) zwrócił również uwagę na fakt, że pomimo braku możliwości precyzyjnego ustalenia przebiegu zdarzenia z dnia 02 marca 2016 roku i ogólnie dopuszczalnego (choć niepożądanego) użycia siły przez powódkę w dniu 27 lutego 2017 roku, należy przyjąć, iż relacje wychowawcze powódki i wychowanków zostały zaburzone, brak jest również autorytetu w tych relacjach (k. 271- 271).

Powódka miała i ma także nienajlepsze relacje z pozostałym personelem, które w przeszłości można było nawet nazwać konfliktem, bowiem wymieniona zarzucała pracownikom M. Ł. (1), J. K. (1) i M. C., że „sfabrykowały” w 2014 roku pismo zarzucające wymienionej niewłaściwe postępowanie, po czym nakłoniły wychowanków do jego podpisania. Nie ulega także wątpliwości, iż powódka od dłuższego czasu pozostawała w konflikcie z Dyrektorem B. M. (1). Sama B. B. przyznała bowiem, że pozostaje w głębokim konflikcie z pracodawcą co najmniej od czerwca 2014 roku, kiedy to z uwagi na przeświadczenie o łamaniu jej praw zwróciła się o ochronę do Związku Zawodowego (...).

W tym stanie rzeczy nie sposób założyć możliwości nawiązania prawidłowej i właściwej relacji pomiędzy powódką, a Dyrekcją pozwaną placówki i pozostałym personelem. Trudno też wymagać od przełożonych powódki, aby ponownie obdarzyli ją zaufaniem koniecznym do prawidłowego funkcjonowania relacji pracodawca- pracownik.

Reasumując, w świetle okoliczności tej sprawy, reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy powódki w jego dotychczasowej postaci nie miałby szans na prawidłowe funkcjonowanie. Pozwany przedstawił ponadto słuszne argumenty za odmową orzeczenia przywrócenia powódki do pracy, które Sąd w całości podziela.

Stąd, na podstawie powołanych powyżej przepisów, Sąd w oparciu o art. 477[1] kpc i art. 8 kp w miejsce żądania powódki przywrócenia jej do pracy, zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości równej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, zgodnie z przepisem art. 47[1] kp w zw. z art. 58 kp, tj. w kwocie 12.124,05 złotych, oddalając roszczenie w pozostałym zakresie (pkt I i II wyroku).

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 2 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w Uchwale 7 Sędziów z nadaną mocą zasady prawnej z dnia 24 lutego 2011 roku (IPZP 6/10; OSNP 2011/21-22/268, Prok.i Pr.-wkl. 2012/1/38, Prok.i Pr.-wkl. 2012/6/32, LEX nr 707475, www.sn.pl, Biul.SN 2011/2/18)- podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 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. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 607 złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV wyroku).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p. - Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzonego odszkodowania, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki (pkt V wyroku).

SSR Monika Wawro