

sygn. akt VII Pa 6/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: Joanna Walczak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2016 r. w W.

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko Miastu (...)W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 11 marca 2015 r. sygn. VI P 357/12

1. oddala apelację,
2. zasądza od powoda M. D. na rzecz Miasta (...) W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

Sygn. akt VII Pa 6/16

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 marca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. D. przeciwko Rodzinnemu Integracyjnemu Domowi Dziecka w W. i Miastu (...) W. o odszkodowanie za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w pkt. 1 umorzył postępowanie przeciwko Rodzinnemu Integracyjnemu Domowi Dziecka w W., w pkt. 2 oddalił powództwo przeciwko Miastu (...)W., zaś w pkt. 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanego Miasta (...) W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:** Uchwałą Nr LX/2085/2006 Rady Miasta (...) W. z dnia 9 marca 2006 r. utworzono z dniem 1 kwietnia 2006 r. placówkę opiekuńczo-wychowawczą pod nazwą Rodzinny Integracyjny Dom Dziecka (RIDDD) i przekazano jej do użytkowania lokal przy ul. (...) w W., stanowiący własność (...) W.. Zgodnie ze statutem nadanym wskazaną uchwałą i zmienionym

uchwałą nr LX/1858/2009 z dnia 27 sierpnia 2009 r. D. zatrudnia i zwalnia Prezydent (...) W. (§ 5 ust. 2), a nadzór nad bieżącą działalnością (...) w imieniu Prezydenta (...) W. sprawuje (...) Centrum Pomocy (...) (§ 9). Zgodnie z § 6 pkt 1 statutu do zakresu działania Dyrektora Domu należy zapewnienie prawidłowego funkcjonowania RIDD oraz kierowanie jego działalnością.

M. D. pozostawał w stosunku pracy z Rodzinnym Integracyjnym Domem Dziecka w W. przy ul. (...) na podstawie umowy o pracę zawartej z Prezydentem Miasta (...) W. w dniu 1 lutego 2011 r. w celu zastępstwa B. D. (1), Dyrektora RIDD w czasie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 11 stycznia 2011 r. Powodowi zostało powierzone pełnienie obowiązków Dyrektora RIDD. Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3.045,00 zł, dodatek funkcyjny wynosił 1.050 zł, a umowa przewidywała także dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 14% wynagrodzenia zasadniczego, który od dnia 1 września 2011 r. wynosił 15% i miał wzrastać o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20%.

Współpraca pomiędzy M. D. i jego żoną B. D. (1), a (...) Centrum Pomocy (...) nie układała się dobrze. Występowały trudności z umówieniem się na „okresową ocenę sytuacji dziecka”, a powód występował o zwiększenie środków finansowych. Powód występował także z projektem edukacyjnym (...), w ramach którego opłacał dzieciom posiłki w szkołach oraz niektóre wyjazdy. Wychowankowie powoda mieli orzeczony stopień niepełnosprawności.

Wychowankowie powoda: P. M. (1), K. Ś., T. O. oraz D. J. byli zaniedbani podczas pobytu w RIDD, w okresie kiedy powód wykonywał obowiązki Dyrektora RIDD. Dzieci często chodziły do szkoły ubrane nieadekwatnie do warunków atmosferycznych, np. T. O. przyszedł zimą do szkoły w spodniach narciarskich, nie posiadając spodni na zmianę. Ubrania dzieci były często za duże lub za małe. D. J. nosiła buty o kilka numerów za duże. Zdarzało się, że dzieci nie przynosiły do szkoły obuwia na zmianę, czy ubrania na zajęcia z wychowania fizycznego. Ubrania dzieci były czasem podarte, miały oderwane guziki lub zepsuty zamek. K. Ś. miał braki w wyposażeniu szkolnym. Zastrzeżenia wychowawców budził stan higieny u dzieci gdyż widać było, że dzieci nie myją się systematycznie, mają przetłuszczone włosy, brudne zęby, zbyt długie paznokcie, brudne ubrania. Dzieci miały w szkole drugie śniadanie, lecz P. M. (1) często nie miał żadnego napoju, zdarzało się też, że podjadał innym dzieciom serki lub jogurty. K. Ś. czasami przyjeżdżał do szkoły głodny. Dzieci czasami przychodziły do szkoły z infekcją.

Od 2009 r. powód był tylko raz na zebraniu rodzicielskim w szkole, do której uczęszczali P. M. (1), T. O. oraz D. J.. Powód nie angażował się w życie szkolne K. Ś., a wychowawcom K. trudno było umówić się z powodem na rozmowę.

Do wiosny 2011 r. P. M. (1), T. O. oraz D. J. korzystali z zajęć hipoterapii, które były bezpłatne, a rodzice dofinansowywali dojazd dzieci w wysokości 5 zł za jeden wyjazd w tygodniu. Od 2011 r. powód nie pokrywał kosztów dojazdów. Dzieci nie korzystały także z bezpłatnych zajęć na basenie z powodu braku zgody M. D.. Nie skorzystały również z możliwości wyjazdu na turnus rehabilitacyjny pomimo tego, że szkoła załatwiła wszelkie formalności, a koszt wyjazdu wynosił 300 zł za 12 dni. Powód zgłaszał problemy finansowe, gdy szkoły do których uczęszczali jego podopieczni, organizowały zajęcia pozalekcyjne.

W dniu 8 marca 2012 r. A. D. Zespołu Szkół (...) skontaktowała się z (...) Centrum Pomocy (...), gdyż P. M. (1) przyjechał do szkoły z bezwładną lewą ręką. Po godzinie od zgłoszenia tego faktu powód przyjechał do szkoły i oświadczył, że nie wiedział o tym problemie. T. O. oraz D. J. poinformowali Dyrektora, że zgłaszali powodowi problem z ręką P. dzień wcześniej.

W marcu 2012 r. - po zawiadomieniu (...) Centrum Pomocy (...) o wskazanych powyżej nieprawidłowościach - odbyło się spotkanie z dyrektorami szkół, do których uczęszczali wychowankowie powoda, tj. z J. D. (1) (...) Centrum Pomocy (...) oraz J. D. (2) - Naczelnikiem Wydziału w Biurze Polityki Społecznej.

P. M. (1), K. Ś., T. O. oraz D. J. w dniu 8 maja 2012 r. zostali przekazani do nowej placówki opiekuńczo-wychowawczej, tj. do Domu Dziecka nr (...) w W.. Reakcja dzieci była spokojna, wręcz radosna. Większość ubrań dzieci przekazanych przez powoda nie nadawała się do użytku.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w dniu 8 maja 2015 r. powód nie wpuścił na teren RIDD J. D. (1) (...) Centrum Pomocy (...) oraz B. J. Dyrektora Biura Polityki Społecznej w Urzędzie (...) W., jako przyczynę podając przebywanie na zwolnieniu lekarskim. Powód nie chciał także przekazać nowej placówce opiekuńczo-wychowawczej Domowi Dziecka nr (...) dokumentacji medycznej powierzonych mu dzieci.

W okresie od dnia 8 maja 2012 r. do dnia 25 maja 2012 r. powód był niezdolny do pracy, przy czym zaświadczenie lekarskie zostało wystawione na jego rzecz w dniu 9 maja 2012 r.

Pismem z dnia 5 kwietnia 2012 r. J. S., będąca Dyrektorem (...) Centrum Pomocy (...) zawnioskowała o zwolnienie powoda z funkcji Dyrektora RIDD. W dalszej kolejności, B. D. (2) Biura Polityki Społecznej w Urzędzie (...) W. zawnioskował w piśmie skierowanym do Prezydenta (...) W. o rozwiązanie umowy o pracę z M. D.. Wniosek ten został przedstawiony w dniu 8 maja 2012 r.

Pismem z dnia 22 maja 2012 r. Prezydent (...) W. rozwiązał z M. D. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca podał „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w § 15 ust. 2 pkt. 1 w zw. z § 9 Regulaminu organizacyjnego Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka przy ul. (...) w W., art. 24 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w art. 100 § 1 k.p., polegające na nagannym sposobie sprawowania opieki nad powierzonymi niepełnosprawnymi dziećmi: P. M. (1), K. Ś., T. O. oraz D. J..

Naganny sposób sprawowania opieki nad wychowankami został stwierdzony przez (...) Centrum Pomocy (...), sprawujące nadzór nad Rodzinnym Integracyjnym Domem Dziecka, które wskazało m.in. na rażące zaniedbania w zakresie sprawowania opieki nad skierowanymi do placówki dziećmi. Z informacji dyrektorów szkół, do których uczęszczały dzieci wynikało, że wychowawcy szkolni zaobserwowali u nich niepokojące zachowania. Wskazywali także na ogromne trudności w kontakcie z powodem, co uniemożliwiało im wyjaśnienie powyższego stanu rzeczy. W związku z powyższym, dyrektorzy szkół wystosowali do (...) Centrum Pomocy (...) pismo, w którym zawarli informacje na temat stanu fizycznego dzieci, wskazując, że były one zaniedbane, ubierane nieadekwatnie w stosunku do pory roku, sytuacji i zaplanowanych zajęć w szkole. Nadmienili przy tym, że powód nie wyrażał zgody na udział dzieci w wycieczkach szkolnych i zajęciach dodatkowych. Stwierdzili także, że zarówno dzieci, jak i ich ubrania niejednokrotnie były brudne, natomiast dzieci często nie miały drugiego śniadania, ani drobnych kwot na zakup napoju w sklepiku szkolnym. Zdarzało się też, że były przyprawdane do szkoły zakatarzone i przeziębione.

W dniu 8 maja 2012 r., pomimo wielokrotnych próśb Dyrektora Biura Polityki Społecznej Urzędu (...) W. w obecności Dyrektora (...) Centrum Pomocy (...), powód kategorycznie odmówił ww. osobom wstępu na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka przy ul. (...) w W.. Według statutu Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka, będącego jednostką organizacyjną (...) W., nadzór nad bieżącą działalnością tejże jednostki sprawuje (...) Centrum Pomocy (...). Powód odmówił także przekazania dokumentacji medycznej niepełnosprawnych wychowanków aktualnie sprawującemu nad nimi opiekę Dyrektorowi Domu Dziecka Nr (...) w W.. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powód otrzymał w dniu 3 czerwca 2012 r.

Na mocy § 1 uchwały Nr XXXVII/941/2012 Rady Miasta (...) W. z dnia 31 maja 2012 r. w sprawie likwidacji placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego w W., z dniem 31 lipca 2012 r. została zlikwidowana jednostka budżetowa (...) W. – placówka opiekuńczo-wychowawcza pod nazwą (...), mieszcząca się w W. przy ul. (...) w W..

B. D. (1) i M. D. zostali zwolnieni z funkcji opiekunów prawnych P. M. (1), K. Ś., T. O. na mocy postanowień Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie z dnia 7 sierpnia 2012 r. wydanych w sprawach o sygn. akt V Nsm 552/12, V Nsm 551/12, V Nsm 557/12. Zostały także podjęte czynności zmierzające do likwidacji RIDD.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z dokumentów, które w toku postępowania zostały uznane za wiarygodne. Ich prawdziwość nie została także zakwestionowana przez strony postępowania, dlatego też Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd I instancji podkreślił, że większość świadków, tj. A. T. (1), J. O., J. S., M. C., M. K. i B. J. zeznawali na temat okoliczności, z którymi mieli styczność na skutek wykonywania czynności służbowych, jednak nie mieli oni kontaktów osobistych z powodem. Sąd Rejonowy uznał, że zeznania wskazanych świadków były logiczne i spójne, a także znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach A. M., będącej siostrą powoda oraz I. B. i D. B.. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom siostry powoda, gdyż w jego ocenie były one stronicze i pozostawały w oczywistej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w toku postępowania. Sąd I instancji podkreślił, że nieprawidłowości w utrzymaniu dzieci zauważyły osoby, będące ich wychowawcami i dyrektorami szkół, do których one uczęszczały. Ponadto uznał, że nieprawdopodobne jest, aby siostra powoda, która okresowo pracowała w RIDD i przebywała tam dwa razy w miesiącu nie zauważyła żadnych nieprawidłowości. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanego świadka złożone zostały jedynie w celu poprawy sytuacji prawnej powoda M. D..

Sąd I instancji nie oparł się także na zeznaniach I. B., D. B., gdyż jego zdaniem były one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. W ocenie Sądu Rejonowego, możliwa była sytuacja, aby dzieci nie były zaniedbywane w obecności gości, co nie wskazywało jednak na brak nieprawidłowości w zachowaniu powoda w stosunku do dzieci przez resztę czasu. Jednocześnie Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania powoda, który pomimo tego, że był dwukrotnie wzywany do osobistego stawiennictwa nie stawiał się, nie usprawiedliwiając przy tym w żaden sposób swojej nieobecności.

Sąd Rejonowy nie czynił także ustaleń faktycznych w przedmiocie sposobu użytkowania przez powoda samochodu służbowego gdyż uznał, że kwestia ta jest nieistotna dla rozstrzygnięcia sprawy. Stwierdził bowiem, że powyższa okoliczność, nie była wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, dlatego też pozwany nie może powoływać się na nią w toku postępowania sądowego, uzasadniając tym samym prawidłowość rozwiązania umowy o pracę. Wskazał także, że analogicznie, również i okoliczność wskazująca na zachowanie powoda po dokonaniu rozwiązania z nim umowy o pracę, a dotycząca czynności likwidacyjnych RIDD nie ma związku z przedmiotem niniejszego postępowania, wobec czego bezprzedmiotowym jest czynienie ustaleń na wskazaną powyżej okoliczność.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo M. D. nie zasługiwało na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zważył, że materialnoprawną podstawę dla podniesionego przez powoda roszczenia stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. w myśl którego 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 odszkodowanie.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia została uregulowana w art. 52-53 k.p. Stosownie zaś do treści art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji zaznaczył, że w orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien on być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady nie wywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Sąd dodał, że w orzecznictwie podnosi się także, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, a w szczególności, co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Sąd I instancji nadmienił także, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca takie zakończenie stosunku pracy. Zważył nadto, że, pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały,

albowiem powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Ponadto oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, aby w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w ocenie pracodawcy polega wina pracownika. Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd I instancji wskazał, że Prezydent Miasta (...) W. miał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z powodem, który pełnił funkcję Dyrektora RIDD. Jak wynika bowiem z art. 30 ust. 2 pkt. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym do zadań wójta, burmistrza, prezydenta miasta należy zatrudnianie i zwalnianie kierowników gminnych jednostek organizacyjnych, a więc także Dyrektora RIDD. Zgodnie z § 5 ust. 2 statutu RIDD dyrektora zatrudnia i zwalnia Prezydent (...) W.. Jednocześnie Sąd I instancji zwrócił uwagę na to, że M. D., nawet podczas niezdolności do pracy na skutek choroby, pełnił funkcję Dyrektora RIDD i zawarł umowę o pracę z Prezydentem (...) W.. Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że do uprawnień Prezydenta (...) W. należało również rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Jednocześnie przy badaniu, czy Prezydent (...) W. zachował miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, Sąd I instancji miał na uwadze, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna bieg od zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej to rozwiązanie osoby lub organu zarządzającego zakładem w imieniu pracodawcy lub innej osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy. Z uwagi na fakt, że osoba uprawiona do zwolnienia powoda dowiedziała się o jego przewinieniach w dniu 8 maja 2012 r. z pisma znajdującego się na k. 4 w części B akt osobowych, a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę doszło do powoda w dniu 3 czerwca 2012 r., Sąd Rejonowy uznał, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. został zachowany.

Dokonując analizy wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn oświadczenia woli pracodawcy Sąd Rejonowy podał, że przyczyny te miały charakter trwały, gdyż polegały na wielokrotnych zaniechaniach w opiece na dziećmi. Stan naruszania przez powoda obowiązków pracowniczych minął dopiero w dniu 8 maja 2012 r., kiedy wychowankowie powoda zostali przeniesieni do innej placówki opiekuńczo-wychowawczej. Sąd I instancji podkreślił, że w przypadku trwałego naruszania obowiązków pracowniczych termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Drugie z naruszeń wskazanych w oświadczeniu miało natomiast miejsce w dniu 8 maja 2012 r., kiedy powód nie wpuścił na teren RIDD przedstawicieli Urzędu (...) W. oraz (...) Centrum Pomocy (...). Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy wskazał, że miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę rozpoczął w obu przypadkach bieg w dniu 8 maja 2012 r. Sąd I instancji podkreślił nadto, że pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, jako przyczynę wskazał „naganny sposób sprawowania opieki nad wychowankami”, co zostało stwierdzone przez (...) Centrum Pomocy (...), sprawujące nadzór nad Rodzinnym Integracyjnym Domem Dziecka, a polegało m.in. na dopuszczeniu się rażących zaniedbań w zakresie sprawowania opieki nad skierowanymi do placówki dziećmi. Sąd Rejonowy zaznaczył, że jak wynika z informacji dyrektorów szkół, do których uczęszczały dzieci, wychowawcy szkolni obserwowali niepokojące zachowania dzieci oraz ogromne trudności w kontakcie z powodem. Z tych też względów, dyrektorzy szkół wystąpili w formie pisemnej do (...) Centrum Pomocy (...), przedstawiając informacje dotyczące dzieci, z których przede wszystkim wynikało, że dzieci były zaniedbane, ubierane nieadekwatnie w stosunku do pory roku, sytuacji i zaplanowanych zajęć. Powód nie wyrażał zgody na udział dzieci w wycieczkach szkolnych i zajęciach dodatkowych. Zarówno dzieci, jak i ich ubrania niejednokrotnie były brudne. Dzieci często nie miały drugiego śniadania, ani drobnych kwot na zakup napoju w sklepiku szkolnym. Zdarzało się, że były one przyprowadzane do szkoły zakatarzone i przeziębione. Skutkiem ww. zaniedbań było umieszczenie dzieci w innej placówce opiekuńczo-wychowawczej na podstawie postanowienia Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie

V Wydziału Rodzinnego i Nieletnich z dnia 28 marca 2012 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawowym obowiązkiem powoda, jako pełniącego obowiązki Dyrektora Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka było sprawowanie opieki nad P. M. (1), K. Ś., T. O. oraz D. J.. Jednakże podczas pobytu u powoda dzieci były zaniedbane, ich ubrania były nieodpowiednie w stosunku do pogody i często były niechlujne, tj. podarte, brakowało w nich guzików lub miały zepsuty zamek. Higiena dzieci była utrzymywana na nieodpowiednim poziomie, dzieci nie myły się codziennie, miały często brudne włosy i zęby. Pod nadzorem powoda K. Ś. przychodził do szkoły głodny, a P. M. (1) często nie miał żadnego napoju w szkole, ani drobnych kwot na jego kupno, co spowodowało, że zabierał innym dzieciom serki lub jogurty. Sąd Rejonowy podzielił przy tym opinię powoda, że dzieci nie były w stanie samodzielnie gospodarować pieniędzmi, jednakże w procesie usamodzielniania dzieci powód powinien ich uczyć powyższego, przekazując im bardzo drobne kwoty na ten cel, tym bardziej, że dzieci nie miały zapewnionych przez niego produktów żywnościowych, w tym napoju w szkole. Sąd I instancji podkreślił także, że powód nie angażował się w życie szkolne dzieci, a jego kontakt z przedstawicielami szkoły był utrudniony. Dodatkowo powód nie wyrażał zgody na uczestnictwo dzieci w zajęciach pozalekcyjnych, nawet jeżeli wiązały się one z niewielkim nakładem finansowym lub były bezpłatne, przez co ograniczał rozwój swoich wychowanków.

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę były zasadne. Ponadto, w ocenie Sądu I instancji, wskazane powyżej naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych było zawinione i uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy zaakcentował, że powód pomimo wielokrotnych próśb Dyrektora Biura Polityki Społecznej Urzędu (...) W. w obecności Pani Dyrektora (...) Centrum Pomocy (...), kategorycznie odmówił ww. osobom wstępu na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka przy ul. (...) w W.. Jak wynika natomiast ze statutu Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka, będącego jednostką organizacyjną (...) W., nadzór nad bieżącą działalnością teje jednostki sprawuje (...) Centrum Pomocy (...). Dyrektorowi nowej placówki powód nie przekazał także dokumentacji medycznej, dotyczącej niepełnosprawnych wychowanków. Jednocześnie, powód przebywając na zwolnieniu lekarskim dalej przebywał w miejscu wykonywania pracy i na prośbę przedstawicieli Urzędu (...) W. i (...) Centrum Pomocy (...) był zobligowany do wpuszczenia ich na teren RIDD. Powyższym osobom powód uniemożliwił dokonanie czynności nadzorczych nad działalnością RIDD. Dodatkowo M. D. nie przekazał dokumentacji medycznej placówce opiekuńczo-wychowawczej, do której w dniu

8 maja 2012 r. zostali przekazani jego wychowankowie pomimo tego, że nie był on już jej dysponentem. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy stwierdził, że zachowanie powoda, które miało miejsce w dniu 8 maja 2012 r. stanowiło zawinione naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Reasumując - Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy okazały się uzasadnione. Wobec powyższego, Sąd I instancji oddalił powództwo M. D. o odszkodowanie w całości, o czym orzekł w pkt. 2 wyroku. Wobec oddalenia powództwa, Sąd I instancji nie badał zasadności wyliczenia przez powoda wysokości odszkodowania, gdyż kwestia ta stała się bezprzedmiotowa dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy zważył także, że M. D. wytoczył powództwo przeciwko Rodzinnemu Integracyjnemu Domowi Dziecka, która to placówka w trakcie postępowania sądowego została zlikwidowana, co nastąpiło na mocy § 1 uchwały Nr XXXVII/941/2012 Rady Miasta (...) W. z dnia 31 lipca 2012 r. Wobec powyższego, postępowanie toczące się przeciwko ww. podmiotowi należało umorzyć na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., o czym Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 1 wyroku.

O kosztach postępowania, Sąd Rejonowy orzekł w pkt. 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., oceniając wysokość kosztów poniesionych przez stronę pozwaną na kwotę w wysokości 60 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, których wysokość została ustalona na podstawie § 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.

**Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt. 2 i 3, zarzucając mu naruszenie:**

**I. przepisów prawa materialnego, tj.**

- art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyczyny są prawdziwe, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wprost, że przyczyny te są nieprawdziwe i nie powinny stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę;

- art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że sytuacje opisane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy są ciężkimi naruszeniami podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wniosek całkowicie odmienny;

- art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że pozwany zachował miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pracodawca dowiedział się o przyczynie rozwiązania z powodem stosunku pracy w dniu 28 marca 2012 r., natomiast oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy doręczył powodowi dopiero w dniu 3 czerwca 2012 r., co oznacza, że rozwiązanie z nim stosunku pracy nastąpiło po upływie miesięcznego terminu zakreślonego przez normę z art. 52 § 2 k.p.

**II. przepisów postępowania, tj.**

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co nastąpiło przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków logicznie nieprawidłowych, co wynika ze stwierdzenia Sądu, że:

a) przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę są prawdziwe i rzeczywiste, a przez to dają podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, znajdującym podstawę w art. 52 §1 pkt. 1 k.p.;

b) sytuacje wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę mają charakter trwały i wielokrotny, podczas gdy z materiału dowodowego wynika wprost, że sytuacje te miały charakter jedynie incydentalny i były przez powoda niezawinione;

c) zeznania świadka A. M. są stronicze i pozostają w oczywistej sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, tylko dlatego, że świadek ten jest siostrą powoda;

d) zeznania świadków I. B. i D. B. są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy z ich zeznań wynika wprost, że powód w sposób prawidłowy opiekował się swoimi podopiecznymi, co oznacza, że podana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna jest nieprawdziwa i nierzeczywista;

e) powód pomimo tego, że przebywał w dniu 8 maja 2012 r. na zwolnieniu lekarskim miał obowiązek kontaktowania się z pracownikami swojego pracodawcy i tym samym miał on obowiązek wpuszczenia ich na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka.

Na podstawie powyższych zarzutów skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. 2 poprzez zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty w wysokości 13.655,25 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu oraz w zakresie pkt. 3 poprzez zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu za postępowanie przed sądem I instancji ewentualnie o uchYLENIE zaskarżonego wyroku w pkt. 2 i 3 i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej.

W uzasadnieniu apelacji skarżący odniósł się do poszczególnych zarzutów, kwestionując ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz uznając, że zostały one dokonane w sposób niepełny oraz wadliwy. Zdaniem apelującego - w kontekście argumentów przytoczonych w treści apelacji – w realiach rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy, dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a w szczególności naruszył zasady doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania. Skarżący wskazał, że Sąd I instancji bez uzasadnionych przyczyn przyjął, iż z zeznań świadków A. T. (2), J. O., J. S., M. C. i B. J. wynika, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę są prawdziwe i rzeczywiste, podczas gdy z zeznań tych można wyprowadzić całkowicie odmienną konkluzję, a mianowicie, że zaniedbania w zakresie sprawowania opieki nad małoletnimi wychowankami miały charakter wyłącznie sporadyczny i incydentalny. W tym względzie, skarżący wskazał, że w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka obowiązywał projekt edukacyjny pt., (...)”, którego założeniem było przystosowanie upośledzonych umysłowo dzieci do etapu dbania indywidualnie o siebie, o swoją higienę, o ubiór oraz o najbliższe swoje otoczenie. Powód wskazał, że projekt ten zakładał stworzenie dla dzieci takich warunków, aby miały one poczucie odpowiedzialności za swoje działania. Tym samym on sam, jako ich opiekun prawny nie mógł kwestionować tego, że dziecko czasami nie umyło zębów, czy też, że założyło lekko zniszczone ubranie. W ocenie skarżącego oznacza to, że podane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, przyczyny wskazujące na jego naganny sposób sprawowania opieki nad wychowankami, nie były przez niego zawinione, a co więcej były wynikiem realizacji projektu edukacyjnego wdrożonego w placówce, co przyznali świadkowie powołani przez stronę pozwaną. Powód wskazał także, że to pozwany, jako pracodawca powinien zadbać o to, aby dokumentacja medyczna, dotycząca wszystkich podopiecznych ww. placówki znajdowała się w jego posiadaniu. Ponadto stwierdził, że Rodziny Integracyjny Dom Dziecka jest instytucją powołaną przez Prezydenta (...) W., wobec czego jego pracownicy powinni mieć własne klucze do ww. placówki, co umożliwiałoby im wejście do niej w każdej chwili. Z tego względu – w ocenie skarżącego –powyższej sytuacji, w której nie przedstawił on Dyrektorowi Domu Dziecka nr (...) dokumentacji medycznej małoletnich, a także sytuacji, w której nie wpuścił on pracowników (...) Centrum Pomocy (...) na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W., nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie powoda, niezrozumiałe jest także pominięcie przez Sąd I instancji zeznań świadków I. B. i D. B. przy założeniu, że zeznania tych świadków są nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Skarżący wskazał bowiem, iż z zeznań ww. osób bezsprzecznie wynika, że prawidłowo sprawował on opiekę nad swoimi podopiecznymi oraz właściwie realizował powierzone mu zadania wychowawcy w placówce opiekuńczej. Powód podkreślił, że świadkowie ci, w przeciwieństwie do świadków J. S., B. J. oraz M. K. niejednokrotnie byli naoczniymi świadkami sprawowania przez niego opieki nad dziećmi, a zatem posiadają rzeczywistą wiedzę na ten temat. Skarżący zwrócił także uwagę na zeznania tych świadków w zakresie, w którym wskazywali oni, że pozwany również z nimi rozwiązał stosunek pracy w momencie, kiedy wystąpili oni na drogę sądową z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W ocenie powoda, oznacza to, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie są prawdziwe i rzeczywiste, albowiem nie odzwierciedlają faktycznej podstawy rozwiązania z nim stosunku pracy. Powyższe uzasadnia zatem naruszenie przez Sąd I instancji art. 30 § 4 k.p., który stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy. Przyczyna ta powinna być jednak prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika, natomiast podanie przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem jej wskazania.

Mając na uwadze powyższe, skarżący podkreślił, że wskazane przez pozwanego sytuacje, stanowiące podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę nie mogą być zaliczane - stosownie do treści art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.- do kategorii ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem opisane zachowania, których on sam rzekomo się dopuścił całkowicie pozostają poza ww. kategorią naruszeń. Powód zarzucił także, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 52 § 2 k.p., przyjmując, że pozwany zachował miesięczny termin do rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie można wyprowadzić wnioski całkowicie odmienny. Skarżący wskazał, że pozwany



dowiedział się o rzekomej podstawie rozwiązania z nim stosunku pracy już w marcu 2012 r., co sam przyznał w odpowiedzi na pozew. W tym też czasie do (...) Centrum Pomocy (...) wpłynęły bowiem uwagi ze szkoły odnośnie incydentalnych sytuacji związanych z jego wychowankami. Wobec powyższego wskazał, że pozwany miał pełną wiedzę i świadomość o rzekomych zaniedbaniach z jego strony na 3 miesiące przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Powyższe oznacza zatem, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pozwany zachował miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. na rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Na poparcie swojego stanowiska, skarżący przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego (apelacja k. 540-548).

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odpowiedzi na apelację, pozwany w sposób szczegółowy ustosunkował się do twierdzeń powoda zaprezentowanych w apelacji podnosząc, iż stanowią one jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego (odpowieź na apelację k. 558-564).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.** Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

Sąd Okręgowy zważył, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015r., I ACa 1501/14).

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę z dnia 1 lutego 2011 r. w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uzasadniały zastosowanie tego sposobu zakończenia stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji w sposób prawidłowy odniósł się do istoty sporu, przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie mając na względzie roszczenie powoda i twierdzenia strony pozwanej. Z pewnością brak jest zatem podstaw do postawienia mu zarzutu zaniechania zbadania materialnej podstawy powództwa albo pominięcia merytorycznych zarzutów stron postępowania.

Przechodząc do oceny zasadności zarzutów podniesionych przez skarżącego w apelacji, w pierwszej kolejności wskazać należy, że tryb rozwiązania umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. stanowi najdotkliwszy z punktu widzenia pracownika sposób rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem bez wypowiedzenia umowę o pracę, nie tylko pozbawia go z dnia na dzień spodziewanych środków utrzymania, ale również w sposób subiektywny określa przydatność pracownika do pracy na gruncie pełnionej funkcji, narażając go tym samym na ewentualne trudności na rynku pracy. Biorąc pod uwagę te konsekwencje, ustawodawca umożliwia rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy w tym trybie tylko w określonym przedziale czasu od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o rzeczonej przyczynie, w ściśle określonych i enumeratywnie wymienionych okolicznościach, a ponadto wyposaża pracownika w instrument sądowej kontroli jednostronnej decyzji pracodawcy. Rozpoznając powództwo pracownika, Sąd sprawdza zatem, czy rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie naruszył przepisów regulujących ten tryb zakończenia stosunku pracy oraz rozstrzyga o zasadności podniesionego roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 56 § 1 k.p.). Jednocześnie, lakoniczne stwierdzenie o „naruszeniu przepisów regulujących rozwiązywanie umów o pracę” w trybie art. 52 lub 53 k.p. nakazuje sprawdzenie, czy pracodawca spełnił warunki formalne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pod kątem oceny powołanych przez niego przyczyn rozwiązania umowy o pracę w kontekście powołanej podstawy prawnej oraz ustalonego stanu faktycznego.

Strona powodowa zakwestionowała ustalenia Sądu I instancji w zakresie ustalonego stanu faktycznego podnosząc, że Sąd I instancji poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów z zeznań świadków A. T. (2), J. O., J. S., M. C. i B. J. oraz dowodów z dokumentów w postaci sprawozdań z realizacji projektu „(...)” uznał, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyczyny są prawdziwe i rzeczywiste, a przez to dają podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Odnosząc się do powyższych twierdzeń apelacji wskazać jednak należy, że materiał dowodowy zgromadzony na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego pozwalał Sądowi Rejonowemu na poczynienie ustalenia, że powód w sposób nieprawidłowy opiekował się powierzonymi mu dziećmi, a zaniedbania w tym zakresie nie miały charakteru wyłącznie incydentalnego i sporadycznego. W tym miejscu wskazać należy, że stosownie do treści art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2015 r. poz. 163 z późn. zm.) prawa i obowiązki pracowników – wychowawców i innych pracowników pedagogicznych w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych zatrudnionych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela regulują przepisy ustawy Karta Nauczyciela. Zgodnie z art. 1.1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r., poz. 191 z późn. zm.) ustawie podlegają również nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2003 r. Nr 137, poz. 1304) w publicznych placówkach opiekuńczo – wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno – opiekuńczych, działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 1998 r. Nr 64, poz. 414, z późn. zm. obecnie ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej). W realiach rozpoznawanej sprawy, powód pozostawał w stosunku pracy z Rodzinnym Integracyjnym Domem Dziecka w W., a więc z placówką opiekuńczo-wychowawczą o specyficznym charakterze, której nadrzędnym celem jest stworzenie skierowanym do niej dzieciom z orzeczoną stopniem niepełnosprawności namiastki normalnego życia m.in. poprzez zapewnienie im całodobowej opieki. Praca z takimi dziećmi na każdym etapie edukacyjnym wymaga zatem od ich nauczycieli oraz innych osób, w tym wychowawców i opiekunów szczególnej uwagi i troski, która winna koncentrować się na zapewnieniu małoletnim umiejętnego i właściwego zorganizowania czasu w zakresie zadań, które powinny być dostosowane do wieku i zdolności wychowanków, jak również zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków życia i wychowywania. Wobec powyższego, obowiązek ten spoczywał również na powodzie, pod którego opieką w okresie kiedy pełnił on funkcję Dyrektora Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W. pozostawało czterech wychowanków: P. M. (1), K. Ś., T. O. oraz D. J.. Z materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania przed Sądem I instancji wynika jednak, że powód nieprawidłowo wywiązywał się względem swoich podopiecznych z nałożonych na niego obowiązków wychowawczych, co znalazło potwierdzenie w opiniach sporządzonych przez wychowawców dzieci, tj. A. W., B. B. i D. Z., a także A. T. (1) i J. O., będących dyrektorami szkół, do których uczęszczali małoletni. Wobec powyższego, jeżeli nieprawidłowości w opiece nad dziećmi zostały

dostrzeżone przez trzech wychowawców oraz dwóch dyrektorów szkół, a więc w sumie przez pięć osób, które na co dzień przebywały z małoletnimi i miały możliwość ich codziennej obserwacji, to trudno zgodzić się ze stroną powodową, że w realiach niniejszej sprawy można mówić jedynie o incydentalnych, czy też wyłącznie sporadycznych uchybieniach i nieprawidłowościach, jakie wystąpiły w powyższym zakresie.

W ocenie Sądu Okręgowego, twierdzeniom powoda o sporadycznym bądź incydentalnym charakterze nieprawidłowości w zakresie sprawowania opieki nad powierzonymi mu dziećmi, zaprzecza szereg okoliczności związanych z zachowaniem, jakiego dopuszczał się on względem swoich podopiecznych, a wynikających nie tylko z zeznań świadków, ale również – jak już zostało wskazane powyżej - z opinii sporządzonych przez wychowawców tychże dzieci oraz dyrektorów szkół, do których one uczęszczały. W przygotowanych przez siebie opiniach, wychowawczynie dzieci zawarły bowiem szczegółową relację na temat wadliwego sposobu sprawowania przez powoda opieki nad małoletnimi. I tak z opinii A. W., będącej wychowawczynią klasy, do której uczęszczał P. M. (2) wynika, że jakkolwiek chłopiec był na ogół właściwie ubrany, to jego odzież nie była w pełni dostosowana zarówno do wieku, jak i pory roku. Wskazała ona również, że bardzo długo czekała na dostarczenie chłopcu obuwia zamiennego, gdyż chodził on w za małych i podartych tenisówkach, a także że od trzech miesięcy na drugie śniadanie nie przynosił on nic do picia, pomimo kierowania w tym zakresie do powoda wielokrotnych próśb o zmianę istniejącego stanu rzeczy. Z obserwacji poczynionych przez A. W., a zaprezentowanych w treści opinii wynika również, że małoletni, będąc pod opieką powoda nie otrzymywał wystarczającej ilości nabiału, ponieważ w trakcie drugiego śniadania próbował podjadać serki i jogurty innym dzieciom. W tej sytuacji nie można zatem uznać, aby zachowanie powoda, niewłaściwe wykonującego swoje obowiązki wychowawcze względem dziecka, miało charakter incydentalny, któremu trudno byłoby przypisać znamię trwałości. Z kolei B. B., będąca wychowawczynią D. J. i T. O. w swojej opinii wskazała, że dziewczynka nie ma obuwia sportowego, gdyż stare uległo zniszczeniu, a w zamian za nie małoletnia dostała klapki, które nie nadawały się do chodzenia po szkole, a tym bardziej na lekcje wf. Wychowawczynie zaznaczyła również, że jej zastrzeżenia budzi stan higieny dzieci, które w jej ocenie nie myły się systematycznie, na co wskazywały ich przetłuszczone włosy, nieświeży zapach z jamy ustnej oraz zaniedbane paznokcie. Wskazała, że w tym zakresie wielokrotnie zwracała się do powoda, będącego prawnym opiekunem dzieci m.in. z prośbą o obcięcie T. O. zbyt długich paznokci jednak ten stwierdził, że decyzja ta należy wyłącznie do dziecka, które jest objęte programem usamodzielniania się. B. B. nadmieniła również, iż zdarzało się, że dzieci przychodziły do szkoły chore, na co wskazywał cieknięcy, czerwony i popękany nos, załzawione oczy i zmęczenie, a które to objawy – w jej ocenie - stanowiły wystarczającą przesłankę do pozostawienia dzieci w domu. W podsumowaniu opinii wychowawczynie wskazała, iż odnosi wrażenie, że opiekunowie nie zawsze kontrolują, jakie ubrania mają na sobie ich podopieczni, albowiem zdarza się, że są one za małe albo za duże, nie zawsze są zmieniane, a także nie są dostosowane do pory roku i panujących warunków atmosferycznych. Niepokojące zjawiska w opiece nad dziećmi o charakterze trwałym zaobserwowała również D. Z., będąca wychowawczynią K. Ś.. Dotyczyły one przede wszystkim kwestii związanych z niezaspokajaniem podstawowych potrzeb dziecka w zakresie prawidłowego odżywiania i ubioru. Wychowawczynie wskazała, że dziecko przychodzi w za małych rajstopach, które ograniczają mu swobodne poruszanie się, a jego strój bardzo często jest nieadekwatny zarówno do pory roku, jak i uroczystości organizowanych w szkole. Dodała przy tym, że chłopiec często przyjeżdża do szkoły głodny, szuka jedzenia, pytając się osób dorosłych, czy można coś w szkole zjeść. Jednocześnie prosi wychowawców o zachowanie tego faktu w tajemnicy twierdząc, że rano nie miał czasu zjeść śniadania, a tata zabrania mu zabierać niezjedzonych kanapek do szkoły. Wychowawczynie stwierdziła również, że jej obawy wywołuje stan higieny małoletniego, który jak sam twierdzi może się myć raz w tygodniu. Mając zatem na uwadze sporządzone przez wychowawców dzieci opinie, w ocenie Sądu Okręgowego, trudno jest zgodzić się z powodem, że użyte w zeznaniach A. T. (1) wyrażenie „czasami zdarzało się” oznacza, że opisane przez świadka zdarzenia miały charakter incydentalny. Różnorodność i wielokrotność zaobserwowanych zdarzeń, tj. brak adekwatności ubioru do warunków pogodowych, niewłaściwy rozmiar ubrań, brak czystości ubioru, uszkodzenie ubioru, brak stroju na wf, brak napojów, brak dbałości o higienę u dzieci, przychodzenie dzieci z infekcją do szkoły dowodzi tego, że nie można mówić o zdarzeniach sporadycznych, lecz o zaniedbaniach opiekunów w opiece nad dziećmi, które miały charakter trwały i powtarzalny. Na powyższe wskazują również wielokrotne prośby kierowane przez wychowawców dzieci o zmianę istniejącego stanu rzecz oraz ich ignorowanie przez powoda jak opiekuna prawnego małoletnich. O wadliwościach w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi świadczą również zeznania świadka M. K., będącej Dyrektorem Domu Dziecka nr (...), do którego podopieczni

trafili po ich odebraniu od powoda i jego żony. Świadek wskazała wręcz na sytuacje, w których dzieci używały przezwisk twierdząc, że tak zwracają się do nich ich opiekunowie, a także wskazała, że małe dzieci obawiali się kąpieli twierdząc, że jak byli niegrzeczni, to powód karał je zatykając im usta oraz wkładając ich głowę do miski z zimną wodą. Świadek zasygnalizowała także, że w domu powoda mogły mieć miejsce sytuacje, w których powód przejawiał względem dzieci zachowania agresywne, np. kopiąc je, aby wstały rano do szkoły, bądź też karząc je w sposób polegający na klęczeniu w łazience z rękami do góry. Mając na względzie przedstawione okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że zarówno zeznania wskazanych powyżej świadków, jak i sporządzone przez nich opinie potwierdzają prawidłowość ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd I instancji w zakresie nader wadliwego sprawowania przez powoda opieki nad powierzonymi mu dziećmi.

Niezasadnie podnosi także skarżący, że szereg opisanych zaniedbań w opiece nad dziećmi znajduje usprawiedliwienie w realizowanym przez niego projekcie edukacyjnym pn. „(...)”, którego założeniem było przystosowanie upośledzonych umysłowo dzieci do etapu dbania indywidualnie o siebie, o swoją higienę, o ubiór oraz o najbliższe swoje otoczenie. Powoływanie się przez powoda na powyższą okoliczność mogłoby być uzasadnione w przypadku, jeżeli jego zaniedbania, jakich dopuszczał się względem swoich podopiecznych miałyby rzeczywiście charakter sporadyczny i incydentalny. Wówczas powód mógłby bowiem tłumaczyć się koniecznością realizacji projektu, mającego za zadanie przygotować dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Niemniej jednak, w przypadku różnorodności i trwałości wadliwych zachowań w opiece nad dziećmi, trudno jest przyjąć, aby jakkolwiek program edukacyjny mógł je usprawiedliwiać. Oczywistym jest, że działania edukacyjne mają na celu zapewnienie dziecku harmonijnego rozwoju, a nie hamować go poprzez niezapewnianie mu normalnych i prawidłowych warunków życia. Działania wychowawcze nie mogą bowiem prowadzić do tego, że dziecko przychodzi do szkoły głodne, bądź ma strój, który zaniża u niego poczucie własnej wartości. O ile można wyobrazić sobie sytuację, w której opiekun pozwala dziecku na jednorazowe bądź dwukrotne ubranie się do szkoły w nieodpowiedni strój np. za mały lub za duży, po to aby dziecko dostrzegło nieprawidłowość takiego zachowania, to wielokrotne powtarzanie takiej czynności budzi wątpliwość nie tylko z punktu widzenia osiągnięcia zamierzonego efektu edukacyjnego, ale przede wszystkim może w negatywny sposób rzutować na rozwój dziecka np. poprzez regularne ośmieszanie go w oczach rówieśników. Żadnego usprawiedliwienia nie może przy tym znajdować akceptacja niezachowywania zasad higieny przez dzieci, bądź też ubierania się przez nie w strój nieodpowiedni do warunków atmosferycznych i pory roku, a także przychodzenie do szkoły z infekcją, przede wszystkim z uwagi na ryzyko pogłębienia się choroby u dziecka, bądź zachorowania na skutek przegrzania bądź wychłodzenia, spowodowanego nieodpowiednim strojem. W tym miejscu podkreślić należy, że to przede wszystkim rodzice, bądź opiekunowie prawni, pod opieką, których dziecko pozostaje, mają za zadanie przygotować je do tego, aby w sposób prawidłowy funkcjonowało ono w społeczeństwie. To oni ponoszą bowiem odpowiedzialność za rozwój osobowości dziecka. Dobrze funkcjonująca rodzina zaspokaja potrzeby dziecka, jakich żadna inna grupa społeczna nie jest w stanie zaspokoić. Stanowi ona źródło miłości i akceptacji, daje poczucie bezpieczeństwa przez spójność wewnętrzną i obecność osób, na które można liczyć. Rodzina dostarcza wreszcie wzorów postępowania, a poprzez identyfikację dziecko przejmuje standardy od rodziców, którzy są pierwszymi przekazicielami norm. Nie ulega przy tym wątpliwości, że dzieci wychowywane w zakładach opiekuńczych od urodzenia lub umieszczone tam później mają mniejsze szanse prawidłowego rozwoju psychicznego niż dzieci wychowane w domu rodzinnym. Z tego względu ich opiekunowie powinni dołożyć wszelkich starań, aby zapewnić im jak najlepsze warunki funkcjonowania, co w szczególności dotyczy dzieci z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Zadaniem opiekunów jest także dbanie o byt materialny osoby pozostającej pod opieką. Oznacza to z całą pewnością, iż nie może być tak, że małe dzieci chodzi głodne, bądź nie ma ubioru i obuwia dostosowanego do wieku oraz pory roku. Jeżeli natomiast zdarza się taka sytuacja, że rodzice bądź opiekunowie prawni nie są w stanie utrzymać samodzielnie swoich podopiecznych, to powinni udać się do odpowiedniej instytucji po materialne wsparcie, a nie narażać zdrowia i samopoczucia dzieci na negatywne z tego tytułu konsekwencje. W realiach rozpoznawanej sprawy naganny sposób sprawowania przez powoda opieki nad wychowankami został stwierdzony przez (...) Centrum Pomocy (...), będące jednostką sprawującą nadzór nad Rodzinnym Integracyjnym Domem Dziecka w W.. Skutkiem ww. zaniedbań było umieszczenie dzieci w innej placówce opiekuńczo-wychowawczej na podstawie postanowienia wydanego przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. w dniu 28 marca 2012 r. Zmiana ta była niezbędną i wynikała z konieczności zapewnienia dzieciom

bezpieczeństwa i właściwej opieki. Tak poważnych konsekwencji, wynikających z zaniedbań, jakich powód dopuścił się względem swoich podopiecznych, nie może on zatem tłumaczyć chęcią realizacji projektu edukacyjnego, którego głównym założeniem, jak już zostało wskazane, z całą pewnością było zapewnienie im prawidłowego funkcjonowania, a nie hamowanie ich rozwoju i aktywności, poprzez postępowanie sprzeczne z ich dobrem i interesem.

Nie ma też racji strona skarżąca, kwestionując ocenę materiału dowodowego, dokonaną przez Sąd Rejonowy z odwołaniem się do treści zeznań świadków A. M. oraz I. S. (2) – (...). Zdaniem Sądu Okręgowego, w tej mierze trudno nie zgodzić się z trafnym spostrzeżeniem Sądu Rejonowego, że jeżeli nieprawidłowości w opiece nad dziećmi zostały dostrzeżone przez wychowawców i dyrektorów szkół, do których uczęszczały dzieci, to nie jest możliwe, aby siostra powoda również nie dostrzegła żadnych uchybień w powyższym zakresie. Z tego też względu, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał zeznania A. M., siostry powoda za niewiarygodne, jako nastawione głównie na obronę sytuacji procesowej M. D.. O niewiarygodności powyższych zeznań świadczy dodatkowo fakt, że siostra powoda, jak sama przyznała, nie posiadała wiedzy na temat zatrudnienia wiosną 2012 r. w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka innych osób, podczas gdy w tym czasie powód zatrudniał w ww. placówce innych członków swojej rodziny, tj. matkę, ojca i drugą siostrę. Zasadnie zatem Sąd Rejonowy pominął powyższe zeznania w zakresie czynienia ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie odnośnie prawidłowości sprawowania opieki nad podopiecznymi, albowiem pochodziły one od osoby, która jak sama twierdziła, nie miała wiedzy nawet o tym, że jej matka również świadczyła pracę w placówce zarządzanej przez powoda, pomimo tego, że stawiała się w niej kilka razy w miesiącu. Jeżeli zatem świadek nie posiadała wiedzy na temat tak oczywistych okoliczności, które dotyczyły bezpośrednio członków jej rodziny, z którymi miała styczność kilka razy w miesiącu, to tym bardziej trudno wymagać od niej, aby posiadała wiedzę na temat rzeczywistego sposobu sprawowania przez powoda opieki nad małoletnimi. Odnosząc się natomiast do zeznań I. B. i D. B., to wskazać należy, że osoby te, jako postronne, nie mające na co dzień styczności z wychowankami powoda, nie mogły mieć rzeczywistej wiedzy na temat sposobu wykonywania przez niego opieki nad dziećmi. To, że dzieci nie były zaniebdywane w obecności gości, nie przesądza jeszcze o tym, że sytuacje takie nie miały miejsca przez resztę czasu w ramach wykonywania nad nimi przez powoda codziennej opieki. Z doświadczenia życiowego wynika również, że trudno jest w trakcie okazjonalnych tylko spotkań towarzyskich dostrzec jakiegokolwiek nieprawidłowości w zakresie wychowywania dzieci, gdyż zazwyczaj ich opiekunowie prawni w obecności osób trzecich zazwyczaj starają się przedstawić siebie oraz panującą w domu atmosferę w jak najlepszym świetle. Dodatkowo wskazać należy, że w trakcie spotkań towarzyskich wskazanych świadków z powodem, nie poświęcali oni zbyt dużo czasu dzieciom i tylko marginalnie mogli je obserwować. W tym zakresie, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo zatem uznał za bardziej miarodajne źródło dowodowe zeznania osób, które miały możliwość codziennej obserwacji dzieci w szkole. Nie można także przyjąć, aby Sąd Rejonowy dopuścił się w tym zakresie przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, która pozwala w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Podkreślić bowiem należy, że jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy, z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, albowiem korzysta ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2004 r., III CK 410/01).

Z treści apelacji wynika również, że zarzucanego w apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. powód upatrywał także w przyjęciu przez Sąd Rejonowy, iż pomimo tego, że przebywał on w dniu 8 maja 2012r. na zwolnieniu lekarskim, to w tym czasie miał obowiązek kontaktowania się z pracownikami swojego pracodawcy i tym samym był zobligowany do wpuszczenia ich na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka. W realiach rozpoznawanej sprawy, również i ten argument powoda nie może się ostać. Podkreślić bowiem należy, że mieszkanie przeznaczone na placówkę rodzinną stanowiło własność (...) ul. (...)W., takie wewnętrzne postępowanie było prowadzone i zakończyło się spotkaniem z udziałem B. J. – ówczesnego Dyrektora Biura Polityki Społecznej oraz W. Z. Prezydenta (...) W., w trakcie, którego zostały omówione nieprawidłowości, jakie miały miejsce w Rodzinnym Integracyjnym Domu Dziecka w W. i wówczas została podjęta decyzja o odebraniu powodowi dzieci. Spotkanie to miało miejsce na kilka dni przed dniem odebrania powodowi dzieci, tj. przed dniem 8 maja 2012 r., natomiast wcześniej było ono poprzedzone konsultacjami (...) Centrum Pomocy (...) z dyrektorami szkół, do których uczęszczali małoletni. W tej kwestii, (...) Centrum Pomocy (...)

wystosowało pismo do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, który wydając w tym przedmiocie stosowne postanowienie, zwolnił powoda i jego małżonkę z pełnienia funkcji opiekunów prawnych P. M. (1), K. Ś., T. O. i D. J.. Ostatnie pismo w tej sprawie zostało skierowane do ww. Sądu w dniu 26 kwietnia 2012 r. W tej sytuacji, trudno jest zatem przyjąć, aby w tym przypadku doszło do zbędnej zwłoki w przeprowadzeniu wewnętrznego postępowania sprawdzającego. W rezultacie nie można także mówić o tym, aby w dniu odebrania przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. w dniu 3 czerwca 2012 r. upłynął już miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Zgodnie bowiem z treścią powyższej regulacji, termin miesięczny zaczyna biec od dnia w którym osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę lub inna osoba należąca do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadniało zastosowanie art. 52 § 1 k.p. Przy czym w przypadku trwałego naruszenia obowiązków pracowniczych termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Niewątpliwie ostatnie takie zdarzenie miało miejsce w dniu 8 maja 2012 r., kiedy to powód pomimo wielokrotnych próśb Dyrektora Biura Polityki Społecznej Urzędu (...) W. w obecności Dyrektora (...) Centrum Pomocy (...) kategorycznie odmówił ww. osobom wstępu na teren Rodzinnego Integracyjnego Domu Dziecka w W.. Tym samym powyższym jednostkom powód uniemożliwił dokonanie czynności nadzorczych nad działalnością ww. placówki. Dodatkowo w tej samej dacie, M. D. odmówił także przekazania dokumentacji medycznej nowej placówce opiekuńczo-wychowawczej, do której w dniu 8 maja 2012 r. zostali przekazani jego podopieczni, pomimo tego, że nie był on już jej dysponentem. Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że takie zachowanie powoda, które miało miejsce w dniu 8 maja 2012 r. stanowiło zawinione naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadniało rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jednocześnie wskazać należy, że w tym przypadku pracodawca dochował terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., który w niniejszej sprawie upłynąłby w dniu 8 czerwca 2012 r. Z kolei z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. art. 52 § 1 k.p. powód zapoznał się w dniu 3 czerwca 2012 r., a więc przed upływem wskazanego wyżej terminu. Wobec powyższego, niezasadny okazał się również zgłoszony przez skarżącego zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 52 § 2 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania i ustalenia, Sąd Okręgowy uznał apelację powoda za całkowicie niezasadną, albowiem sformułowane w niej zarzuty w żaden sposób nie wykazały wadliwości orzeczenia Sądu I instancji i stanowiły wyłącznie nieskuteczną polemikę z jego trafnym rozstrzygnięciem. Jak już zostało wskazane, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie, z którego wyprowadził prawidłowe i logiczne wnioski – podzielone w całej rozciągłości przez Sąd Okręgowy oraz dokonał prawidłowej subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa. W związku z powyższym, stawiane przez skarżącego zarzuty sprzeczności ustalonego stanu faktycznego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przepisów prawa materialnego uznać należało za bezzasadne.

Stosownie do treści art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddala apelację, jeżeli jest ona bezzasadna. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy, nie podzielając zarzutów strony powodowej oraz argumentów przedstawionych przez nią w apelacji, oddalił apelację wniesioną przez powoda jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania odwoławczego, Sąd Okręgowy orzekł w pkt. 2 sentencji wyroku, zasądzając od powoda M. D. na rzecz strony pozwanej Miasta (...) W. kwotę 180 zł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt. 5 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804).

Wskazać również należy, że powód obok żądania głównego w postaci zmiany orzeczenia Sądu I instancji w zaskarżonej części, zgłosił także żądanie ewentualne w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do nieważności postępowania branej pod uwagę przez Sąd Okręgowy z urzędu (art. 379 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. ), a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c. a contrario).

SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

# ZARZĄDZENIE

(...)

M.St.