

Sygn. akt V Pa 108/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Andrzej Marek, SSR del. Agnieszka Czyczerska (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2015 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa I. S.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 16 lipca 2015 r.

sygn. akt IV P 353/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż przywraca powódkę I. S. do pracy u strony pozwanej w (...) Ośrodku (...) w L. na dotychczasowych warunkach i zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a nadto nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1860 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo I. S. przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w L. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w (...) w L. od grudnia 1997 roku. Poczynając od dnia 1 grudnia 2007 roku powódka wykonywała pracę w (...) w L. na stanowisku starszej opiekunki dziecięcej. Od września 2014 roku powódka wykonywała pracę w grupie trzeciej pracując z dziećmi dwuletnimi. W grupie pracę wykonuje 3 opiekunki dziecięce oraz 2 stalowe. W (...) zamontowany był systemem monitoringu, który rejestrował obraz i dźwięk w salach zabaw, jadalniach i sypialniach dzieci. Zapisy z monitoringu były od czasu do czasu weryfikowane przez kierownika A. Z..

W lipcu 2014 roku przeprowadzono ankietę wśród rodziców dzieci uczęszczających do żłobka. Po poddaniu analizie tych ankiet okazało się, że kilkoro rodziców zgłosiło przypadki krzywdzenia dzieci i szarpania dziećmi. W lipcu 2014 roku kierownik (...) A. Z. przeprowadziła spotkanie, omawiając wyniki ankiet ze wszystkimi pracownikami opiekującymi się dziećmi, na którym wyraźnie wskazała, iż krzyczenie i szarpanie dzieci oraz wszelkie przejawy przemocy są niedopuszczalne i, że zachowanie takie nie będą tolerowane. W spotkaniu tym uczestniczyła powódka.

Po tym sygnale, dyrektor (...) w S. L., podczas narady z kadrą kierowniczą, zobowiązała kierowników żłobków do regularnego przeglądania w sposób losowy, co jakiś czas, zapisów z monitoringu i reagowania na nieprawidłowe zachowanie opiekunów.

W celu wykonania polecenia dyrektora (...) kierownik(...) A. Z. w dniu 1 października 2014 roku przystąpiła do wybiórczego oglądania zapisów z monitoringu z ostatnich dni.

Oglądając zapis monitoringu grupy trzeciej z dnia 29 września 2014 roku zwróciła uwagę na naganne zachowanie powódki I. S.. Powódka w tym dniu podczas usypiania dzieci szarpała nimi, krzyczała, straszyla zabraniam zabawek lub smoczka, przykrywała kocykiem chłopca razem z głową.

Kierownik żłobka przejrzał również zapisy z monitoringu z dnia 30 września 2014 roku oraz 1 października 2014 roku. Na wszystkich tych zapisach kierownik A. Z. stwierdziła naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niewłaściwym, nienależytym sprawowaniu opieki nad dziećmi.

Z zapisu z dnia 30 września 2014 roku podczas usypiania dzieci powódka krzyczała na dziecko o imieniu W., szarpała nim, stawiała je do konta, przykrywała całe ciało wraz z głową kołderką i przetrzymywała je, zachowywała się agresywnie i nerwowo odzywała się do dzieci mówiła do nich: nie próbuj się ruszać, żarty się skończyły.

W dniu 1 października 2014 roku powódka podczas zabawy w bawialni sprawowała opiekę nad dziećmi w sposób niewłaściwy. Nie zajmowała się dziećmi, pozostawiała je samym sobie nie reagowała na płacz dzieci.

W dniu 2 października 2014 roku kierownik A. Z. w obecności pracownika B. S. poinformowała powódkę, że jej zachowania wobec dzieci są nieodpowiednie i niedopuszczalne, że nie wolno używać wobec dzieci podniesionego głosu czy wręcz krzyku, szarpać dziećmi, straszyć je. Kierownik stwierdziła także iż takie zachowania nie mogą się powtórzyć i, że nie będą tolerowane. Stwierdzone nieprawidłowe zachowania powódki wobec dzieci skutkowały tym, że kierownik (...) A. Z. poddała szczególnej analizie i kontroli monitoring grupy, w której pracowała powódka.

W zapisie z dnia 8 października 2014 roku stwierdziła, że w godzinach wczesno- rannych około godziny 6.00 powódka ponownie naruszyła swoje obowiązki w sposób ciężki, gdyż przez dłuższy czas nie zajmowała się dziewczynką o imieniu M.. Następnie nie reagowała na płacz dziecka i zachowywała się wobec niej agresywnie, szarpiąc ją nerwowo.

W dniu 12 listopada 2014 roku w sypialni podczas usypiania dzieci powódka przez cały czas ciszy poobiedniej w sposób nieodpowiedni traktowała dziecko o imieniu F., nie reagowała na jego płacz, odmawiała podania mu picia, przymuszała do spania, straszyla go wielokrotnie, mówiła, że dziecko to jest niedobre i niegrzeczne. Zwracała się do niego w sposób bardzo nerwowy wywołując u dziecka płacz i lęk. Powódka odmawiała mu pomocy przy ubraniu się. W czasie ciszy F. cały czas cicho płakał , prosząc o kontakt z opiekunką. Nie wpadał w histerię. Opiekunki przez większość czasu na ciszy wywoływały nerwową atmosferę krzyczały do siebie, mówiły podniesionym tonem, komentowały zachowanie dzieci, rzucały pampersami przez całą salę.

W dniu 13 listopada 2014 roku matka F. L. M. przysłała do (...) i złożyła skargę na zachowanie opiekunki w dniu 12 listopada 2014 roku. Z rozmowy wynikało, że matka dziecka włożyła w jego ubranko dyktafon i zachowania powódki zostały utrwalone na dyktafonie. Matka dziecka wskazała, że posłużyła się dyktafonem z uwagi na fakt, że dziecko od czasu, od kiedy zaczęło chodzić do żłobka, zaczęło się dziwnie zachowywać.

A. Z. w dniu zgłoszenia skargi przez rodziców F. rozmawiała z powódką odnośnie niewłaściwego zachowania podczas rozmowy powódka wskazywała, że opiekuje się dziećmi właściwie.

Kierownik A. Z. po złożeniu skargi przez opiekunów F. i przedłożeniu zapisu z dyktafonu zweryfikowała tę skargę, przeglądając zapisy z monitoringu z dnia 12 listopada 2014 roku. Zapis ten potwierdził, iż w tym dniu powódka ponownie, pomimo wielokrotnego zwracanie uwagi naruszała obowiązki pracownicze zachowując się wobec F. w sposób rażąco nieodpowiedni. O stwierdzonych nieprawidłowościach A. Z. poinformował w dyrektora (...).

Pismem z dnia 14 listopada 2014 roku dyrektor (...) S. L. zawiadomiła (...) Związek Zawodowy (...) w L. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Poinformowano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w okresie od 29 września 2014 do 12 listopada 2014, polegające na wielokrotnym nienależytym sprawowaniu opieki nad powierzonymi dziećmi poprzez krzyczenie, szarpanie dziećmi, przykrywanie kocem całego dziecka łącznie z głową i przymuszanie do spania, stawianie do kąta, straszenie zabranem zabawek lub smoczka, ciągle wydawanie komend oraz nerwowe i agresywne zachowanie wobec dzieci, nie reagowanie na płacz dzieci trwający przez dłuższy czas bez uspokajania, nie odpowiednie odnoszenie się do dzieci, pozostawianie dzieci samych sobie pomimo obecności opiekunki w sali i niezwracania na dziecko uwagi, brak prowadzenia w sposób właściwy zajęć opiekuńczo-wychowawczych, niereagowanie na potrzeby dziecka w danej sytuacji, brak empatii, wrażliwości, szacunku, cierpliwości i opiekuńczej postawę w stosunku do małego dziecka.

W odpowiedzi na pismo dyrektora związek negatywnie zaopiniował zamiar rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Wskazał na brak podstaw do przyjęcia, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pismem z dnia 18 listopada 2014 roku strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako przyczynę wielokrotne nienależyte sprawowanie opieki nad powierzonymi dziećmi, powielając wskazane w piśmie do związków zawodowych przyczyny. Dodatkowo w piśmie rozwiązującym umowę o pracę uszczegółowiono konkretne negatywne zachowania powódki w stosunku do dzieci. I tak wskazano, że:

- 1) w dniu 29 września 2014 roku podczas usypiania dzieci powódka szarpała je w lub ciągnęła, nie reagowała na płacz, straszyla zabranem smoczka lub zabawek, przykrywała całe ciało wraz z główką kocykiem, krzyczała,
- 2) w dniu 30 września 2014 roku podczas usypiania dzieci krzyczała i szarpała dziećmi przymuszała do spania poprzez przykrywanie całego dziecka kocykiem i przytrzymywanie ręką głowy dziecka, agresywnie odnosiła się do dziecka o imieniu W. stawiała go do kąta, przerzucała przez kolano, mówiła do niego niegrzeczny jak diabli, bardzo brzydki, żarty się skończyły, nie próbuje się ruszać, uderzyła dziecko brudnym pamperssem.
- 3) w dniu 1 października 2014 podczas zabawy brak właściwej organizacji zabawy, pozostawienie dzieci samych sobie tylko z klockami i bez prowadzenia zajęć co wprowadzało ogólny rozgardiasz na sali, nie reagowała na płacz dzieci stawiała dzieci do konta.
- 4) w dniu 8 października 2014 podczas pobytu dziecka godzinach wczesno-rannych około godziny 6.00 brak zainteresowania przez dłuższy czas jedynym dzieckiem, które znajdowało się w sali pod opieką powódki, poprzez doprowadzenie dziecka do głośnego płaczu poprzez nerwowe uwagi i zachowanie na przykład: ja nie będę się z tobą bawić bo jesteś niegrzeczna ,
- 5) w dniu 12 listopada 2014 roku podczas zabawy na bawialni ignorowała dziecko o imieniu F. nie włączając go do wspólnej zabawy, które przez cały czas siedziało samo przy ścianie, pomimo że dziecko to próbowało zwrócić na siebie uwagę opiekunki, nie reagowanie na długotrwały płacz dziecka i nie uspakajanie go.
- 6) w dniu 12 listopada 2014 roku podczas usypiania krzyczała do dziecka o imieniu F. przez cały czas przeznaczony na spanie, nieprzyjemnym tonem nakazującym spanie krzyczała do dziecka używając słów: spokój, niedobry jesteś,

do kogo ja mówię, już położyć głowę na poduszkę , ja rządę; straszyla dziecko, że jeżeli się nie uspokoi to opiekunka pójdzie do domu i go zostawi. Wielokrotnie powtarzała, że jest niedobry, niegrzeczny , że na głaskanie trzeba sobie zasłużyć; kilkakrotnie mówiła do dziecka: nie dotykaj mnie; nie reagowała na wołanie dziecka o picie. Sposób odzywania się do dziecka i zachowania wobec niego zamiast uspokajania wywoływał u dziecka płacz. Nadto wskazano że zachowanie powódki było powodem złożenia skargi przez rodziców F. w dniu 12 listopada 2014 roku.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd powództwo oddalił. Sąd Rejonowy przyjął, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a podstawą do takiej oceny były przede wszystkim zapisy monitoringu przedłożonego do akt. Sąd I instancji wziął pod uwagę fakt, że powódka była opiekunką w publicznym (...), gdzie pozostawione były pod opieką miała malutkie dzieci. Zatem w takiej sytuacji opiekunka nie może zachowywać się sposobem naruszającym ich nietykalność czy godność .Nie może krzyczeć na dzieci i nie może nimi szarpać, nie wolno jej postępować w sposób niepedagogiczny. Swoich nieprawidłowych zachowań nie może też usprawiedliwiać niewłaściwym zachowaniem dzieci. W ocenie Sądu Rejonowego, przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie wykazało, że strona pozwana w sposób bardzo szczegółowy i konkretny wskazała na niewłaściwe zachowania powódki w stosunku do dzieci o imieniu W., M. i F.. Też niewłaściwe zachowania powódki zostały zarejestrowane na (...) monitoringu. Odtwarzając monitoring Sąd uznał, że zachowania powódki są wysoce naganne i stanowią o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy dokonując takiej oceny wziął pod uwagę każdą z wyszczególnionych w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę sytuacji.

Apelację od wyroku Sądu I Instancji wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku tj. art. 217 par. 1 k.p.c. w zw. z art. 227 par. 1 k.p.c. poprzez:

a) nie uwzględnienie wniosku dowodowego powódki w przedmiocie dopuszczenia dowodu z zeznań świadków D. W., N. O., J. O., A. R., R. R., N. J. jako nieprzydatnego do rozstrzygnięcia w sytuacji, w której świadkowie mieli wiedzę, w jaki sposób powódka opiekowała się dziećmi;

b) nie uwzględnienie wniosków dowodowych powódki zawartych w piśmie z 17.12.2014r. jako nieprzydatnych do rozstrzygnięcia podczas gdy były one istotne i wskazywały, że powódka dobrze wykonywała swoją pracę;

c) nie uwzględnienie wniosku dowodowego powódki z 09.04.2015r. o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego psychologa na okoliczność, czy w kontekście reakcji dzieci na zachowanie powódki, a także w kontekście zeznań świadków, zachowania powódki wobec dzieci były nieprawidłowe- jako nieprzydatnego do rozstrzygnięcia podczas gdy przeprowadzenie tego dowodu było konieczne i uzasadnione, albowiem tylko osoba posiadająca wiedzę specjalną jest w stanie obiektywnie ocenić, czy zachowanie powódki było niewłaściwe;

d) nie uwzględnienie wniosku dowodowego powódki zawartego w piśmie procesowym z 09.03.2015r. w przedmiocie przeprowadzenia dowodu z wydruku z forum internetowego jako nieprzydatnego do rozstrzygnięcia, podczas gdy z jego treści wynikają informacje istotne, a mianowicie stosunek dzieci uczęszczających do (...), przyczyny napiętej sytuacji w (...), a także zachowań podopiecznych;

2) art. 233 par. 1 k.p.c w zw. z art. 328 par. 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego, polegającą na:

1. błędnym przyjęciu, że zachowanie powódki wobec podopiecznych było nieprawidłowe, podczas gdy co innego wynikało z treści złożonych przez świadków zeznań, albowiem dzieci lubiły powódkę, zabiegały o kontakt z nią;

2. oparciu rozstrzygnięcia jedynie w oparciu o zeznania niektórych świadków oraz przedłożone przez pozwaną zapisy monitoringu, podczas gdy z treści pozostałych przeprowadzonych dowodów wynika, że zachowanie powódki było prawidłowe, uzasadnione, potwierdzone wieloletnią praktyką;

3. błędnym uznaniu, iż powódka swoim zachowaniem naruszyła w sposób ciężki i zawiniony obowiązki pracownicze, zgłasza o imieniu M., W., F., podczas gdy jej reakcja na zachowania dzieci była uzasadniona i prawidłowa, często również ustalana z rodzicami tych dzieci;

4. błędnym przyjęciu, że powódka miała czytelny przekaz od pracodawcy, iż jej zachowanie nie było właściwie oceniane,

Konsekwencją powyższych naruszeń jest zdaniem powódki obraza przepisów prawa materialnego, tj. przepisu art. 52 par. 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powódka swoim zachowaniem naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, a ponadto, że zachowanie powódki miało charakter zawiniony.

Wskazując na powyższe uchybienia, skarżącą wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie, dzieląc rozstrzygnięcie Sądu I Instancji i ocenę dokonaną przez ten Sąd.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd I Instancji prawidłowo zgromadził materiał dowodowy w sprawie i prawidłowo uznał, że decydującym dowodem w sprawie są przedłożone przez strony pozwanej zapisy monitoringu. Pracodawca bowiem rozwiązał z powódką umowę o pracę z powodu konkretnych jej zachowań, w konkretnych, wyszczególnionych dniach, zarejestrowanych za pomocą monitoringu, dlatego to odtworzenie jego zapisów powinno być przed wszystkim podstawą do oceny tych zachowań w kontekście przesłanek z art. 52 par. 1 k.p. Do oceny tej uprawniony jest Sąd. Nie wymaga ona w realiach rozpoznawanej sprawy wiadomości specjalnych. Wnioski dowodowe zgłoszone w apelacji, a będące już przedmiotem negatywnego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, nie są zatem przydatne do rozstrzygnięcia. Z tych przyczyn nie doszło w sprawie do naruszenia art. 217 par. 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c.

Zasadny jest natomiast zarzut naruszenia art. 233 par. 1 k.p.c. i naruszenia art. 52 k.p. Sąd I Instancji nieprawidłowo uznał, że powódka swoim zachowaniem ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Na wstępie podkreślenia wymaga fakt, że pracodawca w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę wskazał zachowania powódki (zdarzenia z jej udziałem) mające miejsce w sześciu wyszczególnionych dniach. Cztery z tych zachowań, tj. z 29.09.2014r., 30.09.2014r., 01.10.2014r. i 08.10.2014r. nie mieszczą się w miesięcznym terminie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 par. 2 k.p. Poza sporem było w sprawie, że kierownik (...) przeglądała zapisy z monitoringu z 29.09.2014r., 30.09.2014r. i 01.10.2014r. już w dniu 01.10.2014r., a zapisy z monitoringu z 08.10.2014r. – 09.10.2014r. Zawiadomiła o swoich spostrzeżeniach dyrektor (...). Jeżeli zatem pracodawca kwalifikował te zachowania jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to był związany miesięcznym terminem do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z tych przyczyn. Tryb określony w art. 52 k.p. zakłada bowiem szybką reakcję pracodawcy na szczególnie rażące zachowanie pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie jest obowiązkiem pracodawcy, ale jeżeli chce on wyciągnąć tak daleko idące konsekwencje za określone zachowanie pracownika, to musi respektować wyznaczony przez ustawę czas do dokonania tej czynności. Podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z powołaniem się na zdarzenia mające miejsce ponad miesiąc przed rozwiązaniem umowy (które to nastąpiło 18.11.2014r.), było spóźnione i te przyczyny nie mogą być brane pod uwagę przy ocenie czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Omawiane wyżej okoliczności mają dodatkowo jeszcze jeden aspekt. W ich świetle, w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać, że pracodawca nie dawał powódce czytelnego i jednoznacznego komunikatu co do wagi naruszeń obowiązków

pracowniczych, jeśli nie wyciągał na bieżąco adekwatnych do własnej oceny odnośnie charakteru tych zachowań, konsekwencji. Pierwsza „rozmowa dyscyplinująca” była przeprowadzona ze wszystkimi pracownikami i była związana ze skargami rodziców z lipca 2014r. co do opieki w grupie innej, niż pracowała powódka. Nie była więc przeprowadzana indywidualnie z powódką i nie sprowadzała się do żadnych konkretnych uwag pod jej adresem. Kierownik (...) przeprowadziła także rozmowę dyscyplinującą, kiedy to powódka przyszła po „fiszkę”. Rozmowa sprowadzała się do zwrócenia powódce uwagi co do zbyt głośnego tonu głosu i niewłaściwego stosunku do dzieci. Trudno jest zatem w świetle takiego stanu faktycznego zaakceptować powołanie się przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę na zachowania powódki co do których pracodawca miał na bieżąco wiedzę, a co do których nie wyciągnął konsekwencji adekwatnych do charakteru, jaki próbuje im nadać, powołując te okoliczności w decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, podjętej po upływie miesiąca od ich zaistnienia.

W konsekwencji powyższych rozważań, ocenie pod kątem zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 k.p., poddać należało zachowania powódki jakie miały miejsce 12 listopada 2014r., tj. te wskazane w pkt 5 i 6 pisma rozwiązującego umowę o pracę, albowiem zaistniały one przed upływem miesiąca od rozwiązania umowy o pracę. (Nawet w przypadku przyjęcia konstrukcji powtarzającego się naruszania obowiązków pracowniczych, jako mającej znaczenie dla oceny zachowania terminu z art. 52 par. 2 k.p., każde z zachowań składających się na te konstrukcje, musi mieć walor ciężkiego naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych). Te zachowania dotyczyły natomiast ignorowania dziecka o imieniu F. poprzez niewłączanie go do wspólnej zabawy, jaki i niereagowanie na jego płacz i nawoływania podczas usypiania, informowania, że powódka podejdzie do niego, jak ten się uspokoi, itp. Analiza zapisów monitoringu w zestawieniu z okolicznościami podanymi w ramach omawianych przyczyn w piśmie pracodawcy prowadzi do wniosku, że zachowania powódki nie miały charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale były realizacją przyjętych przez powódkę jako opiekunkę metod postępowania z dziećmi. Powódka ignorowała zachowania dzieci, które jej zdaniem były nieprawidłowe – to jest płacz dziecka, czy nawoływanie zamiast spokojnego leżenia podczas leżakowania. Powódka w taki sposób chciała wypełnić szeroko pojęty obowiązek opieki nad dziećmi, chciała uzyskać rezultat w postaci wyciszenia i zdyscyplinowania dziecka. Nie bez znaczenia pozostają jednocześnie takie okoliczności jak bardzo młody wiek dzieci (ok. 2 lata), wymagający szerokiego zakresu sprawowanej opieki i pomocy, duża ilość podopiecznych – powyżej 20 i stosunkowo mała liczba przydzielonych do grupy opiekunek. Praktyka postępowania z dziećmi u strony pozwanej, zauważalna na nagraniach z 12.11.2014r. była przyjęta, o czym świadczy fakt zgłaszania uwag rodziców co do tej opieki już w lipcu 2014r. (uwagi nie dotyczyły grupy powódki), fakt niereagowania na płacz dzieci innych, jednocześnie z powódką sprawujących opiekę opiekunek, czy też brak rzetelnego komunikatu do powódki co do oczekiwań pracodawcy. Zmiana postawy pracodawcy, wyrażająca się w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia, nastąpiła dopiero po rozgłoszeniu faktu nieprawidłowej opieki przez matkę jednego z podopiecznych. Zeznająca w sprawie dyrektor strony pozwanej argumentowała, że na nagraniu z 12 listopada 2014r. słychać także nietaktowną rozmowę w sprawie ojca chłopca o imieniu F., słychać że został on nazwany „draniem”, ale że nie wie która z opiekunek tak się wypowiedziała. Fakt ten nie może zatem obciążać powódki, tym bardziej, że nie został wskazany w piśmie rozwiązującym z nią umowę o pracę.

Reasumując powyższe, Sąd Okręgowy ocenił, że sposób sprawowania opieki na dziećmi przez powódkę 12 listopada 2014r. nie stanowi zawinionego, nacechowanego złą wolą powódki, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, kwalifikującego się do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Te zachowania nie mogą być jednocześnie oceniane łącznie z określonymi w pkt 1-4 pisma pracodawcy, albowiem stanowią one wyodrębnione przyczyny rozwiązania umowy, zaistniałe w znacznym, bo ponad miesięcznym odstępie czasu od tych „pierwszych”. Należy zaakcentować, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie”. (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r. IIPK 305/04, analogicznie w wyroku z 29.11.2012r., sygn. IIPK 116/12).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, biorąc pod uwagę wszystkie jej aspekty, (opisane w niniejszym uzasadnieniu), nie zaszły okoliczności uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Z tych przyczyn, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 par. 1 k.p.c. uwzględnił apelację i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że na podstawie art. 56 k.p przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Orzeczenie o kosztach postępowania w I i II instancji Sąd oparł na art. 98 k.p.c. oraz par. 12 ust. 1 pkt 1 i par. 13 ust.1 Rozporządzenia z 28.09.2002r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.