



Sygn. akt II PK 80/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. S.  
przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w L.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2017 r.,  
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w L.  
z dnia 12 listopada 2015 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w L. wyrokiem z dnia 16 lipca 2015 r., oddalił powództwo I. S. przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w L. o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od grudnia 1997 r., a od 1 grudnia 2007 r. wykonywała pracę w Żłobku nr (...) w L. na

stanowisku starszej opiekunki dziecięcej. Od września 2014 r. powódka wykonywała pracę w grupie trzeciej, pracując z dziećmi dwuletnimi. W grupie pracę wykonywały 3 opiekunki dziecięce oraz 2 salowe. W Żłobku nr (...) zamontowany był system monitoringu, który rejestrował obraz i dźwięk w salach zabaw, jadalniach i sypialniach dzieci.

Pismem z dnia 14 listopada 2014 r. dyrektor MOPS S. L. zawiadomiła Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników (...) 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 r. do 12 listopada 2014 r., polegające na wielokrotnym nienależytym sprawowaniu opieki nad powierzonymi dziećmi przez między innymi: krzyczenie, szarpanie dziećmi, przykrywanie kocem całego dziecka łącznie z głową i przymuszanie do spania, stawianie do kąta, straszenie zabranieniem zabawek lub smoczka, ciągle wydawanie komend oraz nerwowe i agresywne zachowanie wobec dzieci. W odpowiedzi na pismo dyrektora związek negatywnie zaopiniował zamiar rozwiązania powódce bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Pismem z dnia 18 listopada 2014 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako przyczynę wielokrotne nienależyte sprawowanie opieki nad powierzonymi dziećmi:

1) w dniu 29 września 2014 r. podczas usypiania dzieci powódka szarpała je lub ciągnęła, nie reagowała na płacz, straszyla zabranieniem smoczka lub zabawek, przykrywała całe ciało wraz z główką kocykiem, krzyczała.

2) w dniu 30 września 2014 r. podczas usypiania dzieci krzyczała i szarpała dziećmi przymuszała do spania przez 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 próbuj się ruszać, uderzyła dziecko brudnym pamperssem.

3) w dniu 1 października 2014 r. podczas zabawy brak właściwej organizacji zabawy, pozostawienie dzieci samych sobie tylko z klockami i bez prowadzenia

zająć, co wprowadzało ogólny rozgardiasz na sali, nie reagowała na płacz dzieci stawiała dzieci do kąta.

4) w dniu 8 października 2014 r. podczas pobytu dziecka w godzinach wczesno-rannych około godziny 6.00 brak zainteresowania przez dłuższy czas jedynym dzieckiem, które znajdowało się w sali pod opieką powódki, przez doprowadzenie dziecka do głośnego płaczu przez nerwowe uwagi i zachowanie na przykład: ja nie będę się z tobą bawić bo jesteś niegrzeczna.

5) w dniu 12 listopada 2014 r. 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 r. 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 rządzę; 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. Wskazano, że zachowanie powódki było powodem złożenia skargi przez rodziców F. w dniu 12 listopada 2014 r.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a podstawą do takiej oceny były przede wszystkim zapisy monitoringu przedłożonego do akt. Sąd stwierdził, że opiekunka nie może zachowywać się sposobem naruszającym nietykalność czy godność dwuletnich dzieci. 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 strona pozwana w sposób bardzo szczegółowy i konkretny wskazała na niewłaściwe zachowania powódki w stosunku do dzieci o imieniu: W., M. i F. Te niewłaściwe zachowania powódki zostały zarejestrowane na

żłobkowym monitoringu. Zachowania powódki są wysoce naganne i stanowią o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy dokonując takiej oceny wziął pod uwagę każdą sytuację wyszczególnioną w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę.

Wyrokiem z dnia 12 listopada 2015 r., sygnatura akt V Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w L. w całości w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd drugiej instancji podkreślił, 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 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r. nie mieszczą się w miesięcznym terminie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Kierownik Żłobka nr 2 przeglądała zapisy z monitoringu z 29 września 2014 r., 30 września 2014 r. i 1 października 2014 r. już w dniu 1 października 2014 r., a zapisy z monitoringu z 8 października 2014 r. – w dniu 9 października 2014 r. Podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z powołaniem się na zdarzenia mające miejsce ponad miesiąc przed rozwiązaniem umowy (18 listopada 2014 r.), było spóźnione i te przyczyny nie mogą być brane pod uwagę przy ocenie, czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Według Sądu 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.

Sąd przyjął, że ocenie pod kątem zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. poddać należało zachowania powódki, jakie miały miejsce tylko w dniu 12 listopada 2014 r., tj. wskazane w pkt 5 i 6 pisma rozwiązującego umowę o pracę – zaistniały one bowiem przed upływem miesiąca od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zachowania te dotyczyły ignorowania dziecka o imieniu F. przez niewłączenie 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 – płacz dziecka, czy nawoływanie do 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. Sąd uwzględnił dużą ilość podopiecznych - powyżej 20 i stosunkowo małą liczbę przydzielonych do grupy opiekunek.

Według Sądu drugiej instancji sposób sprawowania opieki na dziećmi przez powódkę 12 listopada 2014 r. nie stanowił zawinionego, nacechowanego złą wolą powódki, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowania te 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”.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego pozwany zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez:

- błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zachowanie powódki z dnia 12 listopada 2014 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz było realizacją przyjętej metody wychowawczej podczas, gdy sposób oddziaływania powódki na małoletniego F., w tym długotrwałe ignorowanie dziecka, jego fizyczne odpychanie, gesty, sposób intonacji oraz wypowiedzi i zwroty kierowane przez powódkę względem chłopca, trwające przez wiele godzin, stanowiły naruszenie jego godności i praw, a w konsekwencji winny być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę,

której głównym obowiązkiem było należyte sprawowanie opieki nad 2-letnim dzieckiem,

- przez jego niezastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy do zdarzeń z dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r. i wobec tego błędne przyjęcie, że zdarzenia te nie mogły uzasadniać oświadczenia pozwanej w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy przy właściwej wykładni art. 52 § 2 k.p. i stwierdzeniu, że zachowania powódki należy traktować jako czyn ciągły należało uwzględnić również zdarzenia ze wskazanych dni jako składające się na całokształt okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

b) art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zachowania powódki z dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r. oraz 12 listopada 2014 r. nie stanowią czynu ciągłego, lecz są zdarzeniami odrębnymi i dla każdego z nich bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 liczony jest odrębnie a oświadczenie pracodawcy złożone powódce w dniu 18 listopada 2014 r. było spóźnione, w stosunku do zdarzeń z dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r., podczas gdy okoliczności, że działania powódki były jednorodziejowe, polegały na podobnych zachowaniach i mieściły się w zwartym odcinku czasu to jest od 29 września 2014 r. do 12 listopada 2014 r. Wskazują, że działania te stanowiły czyn ciągły, w przypadku którego termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie – w rozpatrywanej sprawie od dnia 13 listopada 2014 r., a nawet, iż termin ten rozpoczyna się w dniu 14 listopada 2014 r. to jest dopiero od chwili, w której pracodawca uzyska w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, a zatem od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika;

c) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji uznania przez Sąd, że pracodawca przekroczył termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 i 2 k.p. W ocenie skarżącej rozwiązanie umowy o pracę, jeśli nawet nastąpiło z nieznacznym naruszeniem art. 52 § 2 k.p., to nie naruszało zasad współżycia społecznego jako słuszne i uzasadnione.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżący zarzucił naruszenie art. 386 § 1 k.p.c. poprzez uwzględnienie apelacji powódki pomimo jej bezzasadności oraz przez dokonanie diametralnie odmiennej oceny dowodów zebranych przez Sąd pierwszej instancji pomimo, że wyrok Sądu drugiej instancji oparty był wyłącznie na ustaleniach i dowodach zebranych przez Sąd pierwszej instancji.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w L. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi w innym składzie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przypisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego. Sąd w zaskarżonym wyroku dokonał niewłaściwej wykładni i subsumpcji art. 52 § 2 k.p., która polegała na przyjęciu, że zachowania powódki od dnia 29 września 2014 r. do 12 listopada 2014 r. nie stanowiły czynu ciągłego, w przypadku którego miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia biegnie od ostatniego zdarzenia. Na skutek tego Sąd uznał, że oświadczenie pracodawcy złożone powódce w dniu 18 listopada 2014 r. było co trzech pierwszych zdarzeń spóźnione.

W kwestii sposobu liczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. w przypadkach naruszania obowiązków pracowniczych judykatura jest koherentna. W przypadku jednorazowego czynu - termin miesięczny na rozwiązanie umowy w omawianym trybie rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności

uzasadniającej dokonanie tej czynności. W przypadku zachowania o charakterze ciągłym, termin z § 2 art. 52 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika. Jeżeli czyn ma charakter trwały, termin liczy się od dnia ustania stanu bezprawności.

Orzeczenia tego dotyczące zapadały w różnych stanach faktycznych. Pierwsza grupa orzeczeń dotyczyła ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych pojedynczymi czynami. W takich przypadkach termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631). Druga grupa orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczyła naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na zawinionym zaniechaniu, mimo obowiązku czynienia. W wyroku z dnia 2 marca 2011 r., II PK 188/10 (OSNP 2012 nr 7-8, poz. 92) stwierdzono, że w takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione w każdym czasie. W trzeciej grupie przypadków Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2016 r., w sprawie II PK 196/15 (LEX nr 2094784, M.P.Pr. 2016 nr 10, s. 543-545) uznał, że w wypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego polegającego na prowadzeniu zakazanej w umowie działalności konkurencyjnej nie rozpoczyna biegu miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę określony w art. 52 § 2 k.p. Termin ten rozpoczyna bieg z chwilą ustania stanu naruszenia - zaprzestania prowadzenia konkurencyjnej działalności przez pracownika. Wcześniejsze tolerowanie ciągłego naruszenia przepisów prawa lub umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może zasadniczo wpływać na ocenę dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę.

W kwestii liczenia maksymalnych przerw między poszczególnymi deliktami pracowniczymi, wchodzącymi w skład czynu ciągłego, nie ma w Kodeksie pracy adekwatnego unormowania.

Kodeks karny w podobnej kwestii (art. 12 k.k.) również nie zawiera wskazówek dotyczących liczenia „krótkich odstępów czasu” między poszczególnymi czynami, stanowiącymi przestępstwo ciągłe. Judykatura w sprawach karnych nie wyklucza nawet kilkumiesięcznych przerw między przestępczymi działaniami. Natomiast w kodeksie karnym skarbowym



zdecydowano się na dokonanie nowelizacji art. 6 § 2, definiując określenie „krótkich odstępów czasu” jako okres do 6 miesięcy pomiędzy czynami.

W związku z tym, zdaniem Sądu Najwyższego, ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 k.p.), będące równocześnie przestępstwem lub wykroczeniem, do którego dochodzi w postaci czynu ciągłego, nie powinno zawierać przerw między poszczególnymi czynami, dłuższych niż okres 6 miesięcy.

W przypadku pozostałych ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, okresy między poszczególnymi czynami powinny również nie powinny przekraczać tego okresu, chociaż obowiązkiem pracodawcy jest możliwie jak najszybsze reagowanie na rażąco naganne sytuacje. Nie można zaakceptować stanowiska zaskarżonego wyroku, że przerwa między trzema pierwszymi czynami a pozostałymi czynami w wymiarze 1 miesiąca i 1 tygodnia, uniemożliwia potraktowania wszystkich wymienionych w decyzji pracodawcy działań powódki jako czynu ciągłego, wpływającego na określenie terminu rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 2 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, przy ocenie możliwości zakwalifikowania kilku czynów pracownika (ciężko naruszających obowiązki pracownicze) jako czynu ciągłego (ciągłego deliktu pracowniczego) należy uwzględnić całość okoliczności danej sprawy, jej elementy podmiotowe i przedmiotowe. W świetle art. 52 § 2 k.p. należy ocenić, ile było zdarzeń stanowiących ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, czy działania pracownika były jednorodnej, czy polegały na podobnych zachowaniach, skierowanych przeciwko tej samej osobie lub grupie osób. Wzięć pod uwagę należy również, czy działania pracownika skierowane były przeciwko bezbronny osobom, które z uwagi na swój wiek i rozwój psychofizyczny wymagały szczególnej opieki i szczególnie łagodnego traktowania, a także, czy łączna ocena postępowania pracownika, wynikająca ze wszystkich czynów, powoduje znacznie surowszą ocenę prawną czynu ciągłego, powodującą konieczność rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uznał, że doszło do naruszenia art. 52 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zachowania powódki z dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1

października 2014 r., 8 października 2014 r. oraz 12 listopada 2014 r. nie stanowią czynu ciągłego, lecz są zdarzeniami odrębnymi i dla każdego z nich bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 liczony jest odrębnie, a oświadczenie pracodawcy złożone powódce w dniu 18 listopada 2014 r. było spóźnione, w stosunku do zdarzeń z dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r. Relewantne znaczenie ma fakt, że działania powódki były jednorodziejowe, polegały na podobnych zachowaniach i mieściły się w zwartym odcinku czasu, to jest od 29 września 2014 r. do 12 listopada 2014 r. W przypadku tego czynu ciągłego termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie – w rozpatrywanej sprawie od dnia 13 listopada 2014 r.

W kwestii przekroczenia przez pozwanego pracodawcę miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. pojawia się jeszcze jeden aspekt, nie omówiony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy lub inna wyznaczona do tego osoba uprawniona do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, czyli podmiot wskazany w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 577, M.Prawn. 2001 nr 21, s. 1081, a także z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625). W rozpoznawanej sprawie Sąd zamiennie potraktował jako pracodawcę dyrektora MOPS i kierownika gminnego żłobka, nie powołując się na niżej wymienioną ustawę lub regulamin organizacyjny. Nie ustalił precyzyjnie, którego dnia pracodawca dowiedział się o wszystkich okolicznościach, uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Uzyskanie takiej wiedzy przez kierownika jednostki organizacyjnej pracodawcy nie było wystarczające.

Sąd, w zaskarżonym wyroku nie wziął, w wystarczającym stopniu pod uwagę, między innymi art. 2 ust. 1 w związku z art. 10 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 157), zgodnie z którymi do zadań żłobka należy w szczególności:

1) zapewnienie dziecku (do lat trzech) opieki w warunkach bytowych zbliżonych do warunków domowych; 2) zagwarantowanie dziecku właściwej opieki pielęgnacyjnej oraz edukacyjnej, przez prowadzenie zajęć zabawowych z elementami edukacji, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb dziecka; 3) prowadzenie zajęć opiekuńczo-wychowawczych i edukacyjnych, uwzględniających rozwój psychomotoryczny dziecka, właściwych do wieku dziecka.

Zapis ustawy o warunkach domowych należy rozumieć jako obowiązek stworzenia w żłobku atmosfery najbliższej właściwie kształtowanym warunkom domowym. Dotyczy to również żłobków prowadzonych przez gminy.

Zwrócić należy uwagę, że także kwalifikacja w zaskarżonym wyroku zdarzenia z dnia 12 listopada 2014 r. nasuwa wątpliwości. Sąd pierwszej instancji, po analizie zapisu monitoringu z dnia 12 listopada 2015 r., uznał, że agresywnym i nerwowym zachowaniem polegającym na krzyczeniu na dziecko i jego szarpaniu nie uzyska się uspokojenia a efekt będzie odwrotny. Odpychanie, ignorowanie dziecka, jak również krzyczenie na nie, nie stanowi prawidłowego zachowania opiekunki w publicznym żłobku. Podobnie trudno za dopuszczalne uznać nie reagowanie na jego długotrwały płacz dziecka, odmawianie mu podania picia, czy straszenie dziecka zabranieniem zabawki. Niedopuszczalne było także wielokrotne powtarzanie dziecku, że jest niedobre i pani sobie pójdzie do domu. Wskazane postępowania naruszają poczucie bezpieczeństwa w żłobku. Dziecko uczęszczając do żłobka powinno mieć zapewnione warunki podobne do domowych i znajdować się pod opieką osoby zobowiązanej do troszczenia się o nie, okazywania czułości i zrozumienia. Postępowanie pracownika żłobka sprawującego pieczę nad dzieckiem w wieku dwóch lat, polegające na agresywnym i nerwowym odnoszeniu się do niego, szarpaniu, odpychaniu i ignorowaniu stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Waga uchybień, które popełniła powinna być oceniana każdorazowo przez pryzmat relacji dziecko (istota słabsza, zależna) - dorosły (pracownik).

Przyjmując, że zachowania powódki stanowią czyn ciągły, należało w zaskarżonym wyroku, uwzględnić również zdarzenia dnia 29 września 2014 r., 30 września 2014 r., 1 października 2014 r. i 8 października 2014 r. i dokonać oceny wszystkich zdarzeń w aspekcie art. 52 § 1 k.p. Zwrócić też należy uwagę, że – jak

wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji - jeden z rodziców zawiadomił organy ścigania o bezprawnym zachowaniu powódki. Jedna z matek rozplakała się po zobaczeniu w zapisie monitoringu, jak potraktowano w żłobku jej dziecko. Te ustalenia kontrastują z oceną Sądu Okręgowego.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

r.g.