

Sygn. akt VI P 558/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Irena Sikorska

Danuta Szufnarowska

Protokolant protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko A. J.

o odszkodowanie

I. zasądza od A. J. na rzecz M. Z. kwotę 420 zł (czterysta dwadzieścia złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II. zasądza od A. J. na rzecz M. Z. kwotę 75 zł (siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Irena Sikorska SSR Przemysław Chrzanowski Danuta Szufnarowska

Sygn. akt VI P 558/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 września 2014 roku (data na kopercie) powódka M. Z., prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) w S., wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 420 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako pozwaną powódka wskazała A. J..

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że pozwana była u niej zatrudniona od 1 października 2013 roku. Dnia 2 czerwca 2014 roku pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę na dopuszczanie się wobec niej mobbingu związanego z działaniami pozwanej, która miała informować rodziców dzieci o nieprawdziwych informacjach im przekazywanych, czy wskazywać uchybienia dotyczące opieki nad dziećmi. W ocenie powódki wskazane przez pozwaną przyczyny są nieprawdziwe i mają na celu jedynie dokuczenie powódce, stąd też wniosła ona pozew chcąc wykazać, że informacje rozpowszechniane przez pozwaną i wskazane przez nią w rozwiązaniu umowy o pracę są nieprawdziwe.

**(pozew – k. 1 – 2 verte)**

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 11 września 2014 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI Np 152/14, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanej, aby zapłaciła na rzecz powódki kwotę 420 zł tytułem odszkodowania oraz kwotę 52,50 zł tytułem kosztów procesu w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

***(nakaz zapłaty – k. 22)***

Pozwana A. J. wniosła w terminie sprzeciw od nakazu zapłaty, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że jeden z pracowników powódki – A. S. – miała zastraszać pozwaną i godzić w jej poczucie wartości, co było spowodowane udzielanymi przez pozwaną uwagami co do prawidłowego podejścia wychowawczego do dzieci pozostających pod opieką placówki prowadzonej przez powódkę. Jednocześnie pozwana wskazała, że powódka nie reagowała na ataki A. S. na pozwaną. Ponadto pozwana wskazała, że A. S. namawiała ją do przekazywania rodzicom dzieci nieprawdziwych informacji. Pozwana dodała, że chciała złożyć wypowiedzenie umowy o pracę, jednak po poinformowaniu o tym powódki, powódka naszła ją razem z mężem w jej prywatnym mieszkaniu, po czym pozwana zdecydowała się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwana podniosła również zarzut przekroczenia przez powódkę terminu z art. 264 KP na wniesienie pozwu w niniejszej sprawie.

***(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 27 – 30)***

***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwana A. J. była zatrudniona u powódki, prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...), na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 października 2013 roku do dnia 30 września 2015 roku, na stanowisku opiekuna dziecięcego, początkowo na cały etat, zaś od dnia 1 maja 2014 roku zmieniono jej wymiar czasu pracy na 1/2 etatu. Miesięczne wynagrodzenie pozwanej od dnia 1 maja 2014 roku wynosiło 840 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę – k. 5, aneks do umowy o pracę z dnia 01.05.2014r. – k. 7, wydruk z CEIDG – k. 4)***

Dnia 2 czerwca 2014 roku A. J. złożyła pracodawcy swoje oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy. W uzasadnieniu tego oświadczenia pozwana, jako przyczyny je uzasadniające, wskazała na dopuszczanie się wobec niej mobbingu polegającego na nękanii i zastraszaniu w związku z przejawianym wobec niej życzliwym i uczuciowym stosunkiem dzieci i ich rodziców, a także w związku ze wskazywaniem przez pozwaną uchybień w zakresie warunków i okoliczności dotyczących sprawowania opieki nad dziećmi, a także na wydawanie jej poleceń przekazywania rodzicom dzieci będących pod opieką żłobka nieprawdziwych informacji dotyczących sprawowanej nad dziećmi opieki oraz dotyczących wykonywania wskazań rodziców co do sprawowanej opieki.

***(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 8)***

Dnia 4 czerwca 2014 roku M. A. złożyła zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez A. S., będącą pracownikiem powódki, która to A. S. miała znęcać się fizycznie nad dzieckiem – T. A. (1) – w ten sposób, że uderzyła go otwartą dłonią w plecy, powodując u niego znaczne zaczerwienienie i zasinienie skóry poniżej prawej łopatki. Dnia 9 czerwca 2014 roku zostało wydane postanowienie o wszczęciu dochodzenia w sprawie znęcania się nad małoletnim w dniach 29/30 maja 2014 roku w S., gdzie wskazany sprawca, pracownik żłobka (...) znęcał się fizycznie nad T. A. (1) oraz I. N. w ten sposób, że stosował wobec pokrzywdzonych przemoc fizyczną.

Postanowieniem z dnia 17 września 2014 roku, zatwierdzonym przez prokuratora, prowadzone dochodzenie zostało umorzone z braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia czynu zabronionego. Na postanowienie to zostały złożone zażalenia, w wyniku rozpoznania których Sąd Rejonowy w Mińsku Mazowieckim II Wydział Karny wydał dnia 12 listopada 2015 roku, w sprawie o sygn. akt II Kp 439/15, postanowienie, którym

nie uwzględnił zażaleń i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie o umorzeniu dochodzenia. W uzasadnieniu postanowienia Sąd wskazał, że zgromadzony w tej sprawie materiał dowodowy nie zawiera dowodów świadczących o zaistnieniu przestępstwa z art. 207 § 1 KK.

**(dowód: notatka służbowa – k. 1 akt RSD-127/14, postanowienie o wszczęciu dochodzenia – k. 23 akt RSD-127/14, postanowienie o umorzeniu dochodzenia – k. 52 akt RSD-127/14, zażalenia – k. 56 – 61 akt RSD-127/14 i k. 71 – 74 akt RSD-127/14, postanowienie SR w Mińsku Mazowieckim – k. 96 – 97 akt RSD-127/14)**

Pod koniec marca 2014 roku do pracy w żłobku wróciła A. S.. Po jej powrocie doszło do powstania konfliktu pomiędzy nią a pozwaną A. J.. Dnia 10 kwietnia 2014 roku pozwana przyjechała do pracy, pomimo braku jej w grafiku w tym dniu, zaczynając kłótnię z A. S.. Pozwana zarzuciła A. S., że szpieguje ją i dziwnie na nią patrzy, do tego dołączył się również konflikt natury prywatnej, gdy pozwana zarzuciła A. S., że ta ostatnia rozpowszechnia informacje o bracie pozwanej. Pozwana na koniec rzuciła klockiem w stronę A. S..

**(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 77 - 79, zeznania świadka I. T. – k. 79 – 80, zeznania powódki M. Z. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37)**

Przed rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną, powódka była w domu pozwanej i próbowała ją przekonać do innego sposobu rozwiązania stosunku pracy – za wypowiedzeniem, bądź za porozumieniem stron.

**(dowód: zeznania powódki M. Z. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37)**

Pozwana miała wiele zastrzeżeń do pracy u powódki, uważała, że ona może najlepiej wykonać wszystkie czynności, miała zastrzeżenia do zatrudnianych przez powódkę osób, miała również zastrzeżeniach do grafika pracy i godzin swojej pracy. Powódka i A. S. chciały zorganizować grafik pracy w sposób odpowiadający pozwanej, jednak pozwana nie zgadzała się na propozycje powódki.

**(dowód: zeznania świadka K. K. – k. 76 – 77, zeznania świadka I. T. – k. 79 – 80, zeznania powódki M. Z. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37)**

Pozwana nie była obiektem jakichkolwiek ataków ze strony A. S., powódki, czy jakichkolwiek innych pracowników. Pozwana nigdy nie wskazywała nikomu, ani powódce jako pracodawcy, ani też żadnemu innemu pracownikowi, że jest przedmiotem zachowań mobbingowych, bądź też, że ma jakiegokolwiek zastrzeżenia co do niewłaściwego zachowania innych pracowników wobec niej. Powódka, ani A. S., nigdy nie wydawały pozwanej jakichkolwiek poleceń podawania nieprawdziwych informacji rodzicom dzieci uczęszczających do żłobka. Pozwana miała za to przekazać rodzicom jednego z dzieci informacje wynikające z opinii psychologa, czego jednak nie zrobiła.

**(dowód: zeznania świadka K. K. – k. 76 – 77, zeznania świadka I. T. – k. 79 – 80, zeznania powódki M. Z. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37)**

Pozwana była oceniana jako dobry pracownik zarówno przez powódkę jak i przez innych pracowników żłobka. Pozwana w ostatnim dniu jej pracy została sama w żłobku po południu, następnie spotkała się w żłobku z rodzicami dwójki dzieci, którym pozwana wskazała, że ich dzieci nie są pod dobrą opieką; wskazywała rodzicom tych dzieci, że są okłamywani.

**(dowód: zeznania świadka A. S. – k. 77 – 79, zeznania świadka I. T. – k. 79 – 80, zeznania powódki M. Z. – protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z umowy o pracę – k. 5, aneksu do umowy o pracę z dnia 01.05.2014r. – k. 7, wydruku z CEIDG – k. 4, rozwiązania umowy o pracę – k. 8 oraz w oparciu o akta postępowania karnego RSD-127/14 i znajdujący się tam materiał dowodowy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej A. J. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:21:55 do 00:41:46), stoją one bowiem w sprzeczności z obrazem stanu faktycznego jaki wyłania się z zeznań pozostałych pracowników żłobka oraz z zeznań powódki. Sąd miał na uwadze, iż pomiędzy pozwaną, a powódką oraz A. S. istnieje nadal spór, wobec czego dużą wagę przy ustalaniu stanu faktycznego miały zeznania pozostałych dwóch pracowników żłobka – K. K., a w szczególności I. T., która długo pracowała razem z pozwaną. Zeznania tych pracowników wskazują, że to pozwana była inicjatorem konfliktu z A. S., który prawdopodobnie miał podłoże w sprawach pozostających poza pracą (sytuacja z bratem pozwanej i jej zarzuty w związku z tym skierowane do A. S.). Jeśli zaś chodzi o konflikt pozwanej z powódką oraz przyczyny rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę, to z zeznań I. T. wyraźnie wynika, że przyczynami nie były wcale złe traktowanie pozwanej w pracy, czy też jakiegokolwiek nakazy przekazywania rodzicom dzieci nieprawdziwych informacji, ale źródłem konfliktu był brak zgody pozwanej na proponowane jej godziny pracy, żadna bowiem z przedstawianych jej propozycji nie pasowała pozwanej. Konflikt na tle grafika oraz godzin pracy został potwierdzony przez wszystkich pracowników powódki, poza pozwaną. Ponadto Sąd ustalił na podstawie zeznań K. K., że pozwana była osobą uważającą, że to ona najlepiej wykonuje pracę w żłobku, lepiej od innych, co również niewątpliwie przełożyło się na jej niechęć do powrotu po pracy A. S. po jej długiej nieobecności; znajduje to również potwierdzenie w zeznaniach powódki, która wskazuje, że pozwana często negatywnie komentowała zachowania A. S., mimo że ta ostatnia nie dawała powodów do takich komentarzy. Dodatkowo z zeznań świadków K. K. oraz I. T. wynika wyraźnie, że pozwana nie była obiektem jakichkolwiek ataków, czy złego traktowania ze strony, czy to powódki, czy też A. S.. Świadek I. T. wskazuje, że pozwana mówiła jej, że jest źle traktowana, jednak jednocześnie świadek dalej zeznaje, że gdyby pozwana rzeczywiście była traktowana źle, to byłoby to przez świadka zauważone, ponieważ obie panie spędzały ze sobą w pracy dużo czasu. I. T. nie zauważyła w ogóle takiego traktowania, na jakie uskarżała się pozwana. Nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach I. T. również twierdzenia pozwanej, jakoby I. T. miała jakieś zarzuty wobec A. S. co do przyprawiania do żłobka jej dziecka i zajmowania się nim zamiast zajmowania się innymi dziećmi. Świadek I. T. o niczym takim jednak nie wspomina. Wiarygodność zeznań pozwanej podważa również jej zarzut odnoszący się do kasowania części nagrań z monitoringu, Sąd bowiem przeanalizował sporządzoną w ramach postępowania karnego opinię biegłych, z której wynika, że nie doszło do jakiegokolwiek umyślnego kasowania treści z monitoringu, a jedyne utraty materiału były spowodowane usterkami sprzętu, albo usterkami oprogramowania wewnętrznego rejestratora (k. 85 akt sprawy RSD-127/14).

Zeznania świadków K. K. oraz I. T. potwierdzają w dużej mierze informacje podane przez świadka A. S. oraz przez powódkę, stoją zaś w sprzeczności z zeznaniami pozwanej. Z powyższych względów Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków K. K. (k. 76 – 77), I. T. (k. 79 – 80), A. S. (k. 77 – 79) oraz zeznania powódki M. Z. (protokół rozprawy z dnia 14.10.2015r. od 00:04:35 do 00:21:37), odmawiając jednocześnie wiarygodności zeznaniom pozwanej A. J..

Sąd jednocześnie nie uznał za wiarygodne zeznań trójki świadków będących rodzicami dzieci uczęszczających do żłobka, a mianowicie M. A. (k. 80 – 81), A. F. (k. 8 – 82) oraz W. N. (k. 82 – 83). Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci są rodzicami z którymi spotkała się, przed rozwiązaniem umowy o pracę, pozwana i przedstawiła im swoją wersję wydarzeń. Jednocześnie z porównania materiału dowodowego zgromadzonego chociażby na okoliczność sytuacji z jednym z dzieci – I. N. – widać wyraźnie, że problemy nie wynikały z jakiegokolwiek złego podejścia A. S., czy też z jej błędów w opiece nad nim, ale wynikały z zachowania pozwanej, która nie stosowała się do zaleceń psychologa; dziecko bowiem zbyt mocno przywiązało się do pozwanej, co znacznie utrudniało funkcjonowanie żłobka, gdzie pozwana oprócz opieki nad jednym dzieckiem powinna się też zajmować innymi dziećmi. Z opinii psycholog E. R. wynika wyraźnie, że rzeczywiście zwracała ona uwagę, by opiekunowie rozdzielali uwagę pomiędzy dzieci z jednakowym zaangażowaniem (opinia psycholog - k. 33 akt sprawy RSD-127/14 i k. 10). Pozwana jednak nie wykonywała tego zalecenia. Przeciwno rzekomej złej opiece i guzom i siniakom jakich miały nabawić się dzieci, a które miały być zatajane przez powódkę, czy innych pracowników żłobka, przemawia także chociażby wydruk wiadomości sms, załączonej do akt sprawy karnej (k. 33 akt sprawy RSD-127/14). Wynika z niej, że świadek A. F. nie miała żadnych pretensji do A. S. w związku z tym, że jej syn nabił sobie guza w żłobku, o czym zresztą matka została poinformowana. W odpowiedzi na sms od A. S. z pytaniem, czy dziecko dobrze się czuje, A. F. zbagatelizowała sprawę, wskazując, że nic mu nie dolega i „szybko się zagoi”. Te okoliczności wpływają na powyższą ocenę zeznań ww. 3 świadków. Za taką oceną przemawia również wynik postępowania karnego toczonego w sprawie zarzutu dotyczącego znęcania się nad

małoletnimi, które to postępowanie zostało umorzone na etapie postępowania przygotowawczego (dochodzenie). Sąd karny - w wyniku rozpoznania zażaleń wniesionych przez rodziców dzieci - wskazał, że nie ma materiału dowodowego przemawiającego za złym taktowaniem dzieci przez powódkę, czy też przez innych pracowników żłobka, a cała sprawa nosi raczej znamiona prywatnego konfliktu pomiędzy A. J. a A. S. i powódką w niniejszej sprawie M. Z..

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki oparte na podstawie materialnoprawnej z art. 61<sup>1</sup> KP, zgodnie z którą w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie, o którym orzeka sąd pracy.

Jak wynika z analizy przytoczonej wyżej regulacji podstawową przesłanką dla zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania jest uznanie, iż rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione. Chodzi tutaj o rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP, zgodnie którym pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę łączącą go z pracodawcą bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracodawca dopuszcza się wobec niego ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków. W niniejszej sprawie należy więc zbadać, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną było uzasadnione, czyli czy rzeczywiście prawdziwe były wskazane w treści oświadczenia pozwanej przyczyny oraz, czy przyczyny te stanowiły ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP.

Jak wynika z analizy stanu faktycznego pozwana A. J. rozwiązała umowę o pracę z powódką w dniu 2 czerwca 2014 roku. W treści swego oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała na dwie przyczyny, mające je uzasadniać, a mianowicie:

- dopuszczanie się wobec niej mobbingu polegającego na nękanii i zastraszaniu w związku z przejawianym wobec niej życzliwym i uczuciowym stosunkiem dzieci i ich rodziców, a także w związku ze wskazywaniem przez pozwaną uchybień w zakresie warunków i okoliczności dotyczących sprawowania opieki nad dziećmi;
- wydawanie jej poleceń przekazywania rodzicom dzieci będących pod opieką żłobka nieprawdziwych informacji dotyczących sprawowanej nad dziećmi opieki oraz dotyczących wykonywania wskazań rodziców co do sprawowanej opieki.

Powyższe przyczyny należy wpięrcw ocenić pod kątem ich prawdziwości, potem zaś można przejść do oceny, czy wskazane zachowania stanowią ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków. Sąd ustalił, że w żłobku nie dochodziło do zachowań mobbingowych kierowanych przeciwko pozwanej. Jednoznacznie świadczą o tym zeznania innych pracowników żłobka, z których wyłania się obraz konfliktu o podłożu osobistym pomiędzy pozwaną a powódką oraz A. S.; nie ma to jednak nic wspólnego z mobbingiem, czy też jakimikolwiek innymi niedopuszczalnymi działaniami pracodawcy, bądź któregokolwiek z innych pracowników. Z ustaleń poczynionych przez Sąd nie wynika, aby to pozwana była obiektem jakiegokolwiek niedopuszczalnego zachowania. Niewątpliwie nie znajdują potwierdzenia zachowania, które pozwana zarzucała A. S., czy też samej powódkce, nie miało miejsca jakiegokolwiek zastraszanie, czy nękanie pozwanej. Pozwana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała, jakoby nękanie, czy też zastraszanie było związane z jej uczuciowym stosunkiem do dzieci. Jak wynika z analizy materiału dowodowego, pozwanej mogło chodzić o sytuację z opieką nad I. N., który był dzieckiem wymagającym stałej opieki ze strony pozwanej, gdyż się do niej bardzo przywiązał. Jednocześnie jednak powodowało to problemy, gdy np. pozwana chciała przejść do innego pomieszczenia, niż to, w którym przebywało dziecko. W konsekwencji powódka skonsultowała się z psychologiem, który wskazał w jaki sposób poradzić sobie z tą sytuacją. Nie można wobec tego uznać, aby pozwana była w jakikolwiek sposób szykanowana w związku z jej stosunkiem do tego dziecka, gdyż relacja ta dezorganizowała pracę żłobka i mogła negatywnie wpłynąć na standard opieki

na pozostałymi dziećmi. Jednocześnie nie doszło do sytuacji, w której powódka, czy A. S. w jakikolwiek sposób szykanowałyby pozwaną, wręcz przeciwnie – doszło do konsultacji z fachowym specjalistą, który wskazał jak należy postępować. Pozwana nie zachowywała się zgodnie z zaleceniami psychologa. Pozostali pracownicy byli w stanie to zaakceptować, nie szykanowali jej, o czym świadczy nawet stanowisko A. S., że sytuacja ta może być rozwiązana w ten sposób, że po prostu pozwana będzie cały czas zajmować się tym dzieckiem. Niewątpliwie nie nosi to jakichkolwiek znamion mobbingu, zastraszania, czy ataku na pozwaną, a raczej wskazuje na chęć przedyskutowania zaistniałej sytuacji, w pewien sposób kryzysowej, gdyż odciągającej uwagę pozostałych pracowników od innych dzieci. W toku postępowania nie zostało również dowiedzione, aby pozwana wskazywała jakiejkolwiek uchybienia w zakresie warunków i okoliczności dotyczących sprawowania opieki nad dziećmi, a tym bardziej, aby w związku z tymi uwagami była ona szykanowana, czy też w jakikolwiek inny sposób przez kogokolwiek atakowana.

Reasumując należy uznać, że pierwsza z podanych w treści rozwiązania umowy o pracę przez pozwaną przyczyn, dotycząca zachowań noszących znamiona mobbingu, nie jest prawdziwa.

Odnośnie drugiej ze wskazanych przyczyn, również ona okazała się nieprawdziwa. Z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że nie miało nigdy miejsce wydawanie pozwanej, ani jakimkolwiek innemu pracownikowi żłobka, poleceń przekazywania nieprawdziwych informacji rodzicom dzieci. W toku postępowania Sąd ustalił, że zarzut ten oparty został głównie na sytuacji związanej z T. A. (1). Jego matka była informowana o trudnościach ze spaniem dziecka; powódka próbowała jej wytłumaczyć, że jest zobowiązana do zapewnienia dzieciom odpoczynku (zeznania powódki M. Z. – k. 27 akt RSD-127/14). Również odnośnie sytuacji z I. N., jego matka była poinformowana o tym, iż dziecko bardzo się przywiązało do pozwanej, na co miała odpowiedzieć, że jest to normalne, bo w domu syn tak samo chodzi za ojcem (k. 26 verte akt RSD-127/14). Jednocześnie w toku postępowania nie zostało ujawnione, aby w którymkolwiek z przypadków powódka, bądź A. S. wydały pozwanej polecenie mówienia nieprawdy rodzicom któregokolwiek z dzieci, czy też zatajania prawdy przed tymi rodzicami. Tym samym również i ten zarzut należy uznać za nieprawdziwy.

W tym miejscu należy na marginesie odnieść się do kwestii ewentualnej ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego przez pracodawcę w przypadku, gdyby okazało się, że obie wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę przyczyny byłyby prawdziwe. Otóż niewątpliwie w przypadku, gdyby potwierdził się zarzut stosowania wobec pozwanej mobbingu, wówczas dopuszczenie do takiej sytuacji przez pracodawcę, czy nawet stosowanie praktyk mobbingowych za zgodą i wiedzą pracodawcy należałoby uznać za ciężkie naruszenie jego podstawowego obowiązku wobec pracownika, wynikającego z art. 94<sup>3</sup> § 1 KP. Jeśli zaś chodzi o drugą z przyczyn – wydanie polecenia przekazania nieprawdziwych informacji rodzicom dzieci należałoby raczej uznać za nieetyczne, zaś pracownikowi przydać prawo do sprzeciwienia się takiemu poleceniu, nie sposób zaś w ocenie Sądu uznać, iż takim poleceniem pracodawca naruszył w sposób ciężki swój obowiązek w ramach relacji pracownik – pracodawca. Jednocześnie o ciężkim naruszeniu można by ewentualnie mówić w sytuacji, gdyby pracownik po sprzeciwieniu się takiemu poleceniu był przez pracodawcę w jakiś sposób szykanowany. Jak widać z powyższego, w sytuacji gdyby oba zarzuty wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwaną okazały się prawdziwe, tylko pierwszy z nich mógłby uzasadniać taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Jak jednak już ustalono wyżej, żaden z przedstawionych przez pozwaną zarzutów nie okazał się prawdziwy.

Wobec powyższego należy uznać, iż wręczone powódce przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione, nie zaistniały bowiem przyczyny z art. 55 § 1<sup>1</sup> KP mogące je uzasadniać. Tym samym spełniona jest przesłanka z art. 61<sup>1</sup> KP, a więc roszczenie odszkodowawcze powódki jest zasadne. Należy również zwrócić uwagę, że roszczenie powódki jest roszczeniem odszkodowawczym. Odszkodowanie zwykle wiąże się z pewną szkodą poczynioną w majątku poszkodowanego. W toku postępowania powódka nie wykazała jakiejkolwiek szkody majątkowej, którą poniosła w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przez pozwaną. Należy jednak w tym miejscu przytoczyć pogląd wyrażony w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę, zgodnie z którym „nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. usprawiedliwia żądanie od pracownika odszkodowania (art. 61<sup>1</sup> k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 roku, sygn. akt III PK 2/05). Jak więc widać na tle orzecznictwa, nie jest konieczne dla zasądzenia odpowiedniego odszkodowania na rzecz pracodawcy wykazanie zaistnienia po jego

stronie jakiegokolwiek szkody. Przemawia za tym również sama regulacja kodeksowa, która wskazuje na wysokość odszkodowania, jakie może być zasądzone na rzecz pracodawcy, tym samym odrywając to odszkodowanie od kwestii ustalenia wysokości poniesionej przez pracodawcę szkody.

Reasumując więc, roszczenie odszkodowawcze powódki jest zasadne, zaś co do jego wymiaru, to zgodnie z art. 61<sup>2</sup> § 1 KP jest on określony w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W niniejszej sprawie pozwana była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, wobec czego powódce przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pozwanej za okres 2 tygodni.

W tym miejscu należy odnieść się również do zarzutu podniesionego przez pozwaną w sprzeciwie od nakazu zapłaty, jakoby powództwo w niniejszej sprawie zostało złożone po upływie 14-dniowego terminu wynikającego z art. 264 KP. Zgodnie z art. 264 § 2 KP żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W ocenie Sądu jednak regulacja ta znajduje zastosowanie do roszczeń wnoszonych przez pracownika. Taki wniosek musi wypływać z analizy systemowej, mającej na uwadze miejsce tej regulacji w systematyce Kodeksu pracy, należy bowiem zauważyć, że przepis art. 264 § 2 KP sąsiaduje z przepisem art. 265 KP, który mówi o przywróceniu terminu określonego w art. 264 KP. Regulując kwestie przywrócenia terminu, art. 265 § 1 KP wyraźnie wskazuje, iż chodzi tu o pracownika, który bez swojej winy nie dokonał czynności określonej w art. 264 KP. Ustawodawca więc wyraźnie wskazał, że regulacja terminu z art. 264 KP odnosi się jedynie do pracownika wnoszącego powództwo do sądu pracy, nie sposób bowiem zgodzić się z wykładnią, która dawałaby rezultat w postaci stosowania terminu z art. 264 KP do pracodawcy oraz jednocześnie na podstawie art. 265 KP pozbawiałaby takiego pracodawcy możliwości przywrócenia terminu.

Powyższy wniosek, o stosowaniu terminu z art. 264 KP wyłącznie do pracownika wnoszącego powództwo, znajduje też potwierdzenie w dalszej analizie przepisów Kodeksu pracy, bowiem ustawodawca dla roszczenia z art. 61<sup>1</sup> KP przewidział roczny termin przedawnienia, wskazany *expressis verbis* w art. 291 § 2 i § 2<sup>1</sup> KP. Wynika stąd więc, że regulacja z art. 264 § 2 KP nie znajdzie zastosowania do roszczeń odszkodowawczych pracodawcy, nie sposób bowiem pogodzić ze sobą występowania co do tego samego roszczenia dwóch norm, z których jedna przewiduje dla niego roczny termin na jego wniesienie, zaś druga ogranicza ten termin jedynie do 14 dni. Stąd też należy przyjąć, że art. 264 § 2 KP nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie, zastosowanie zaś takie powinien znaleźć art. 291 § 2 i § 2<sup>1</sup> KP. Zgodnie z art. 291 § 2<sup>1</sup> KP do roszczenia odszkodowawczego pracodawcy z art. 61<sup>1</sup> KP stosuje się termin przedawnienia z art. 291 § 2 KP, czyli termin wynoszący jeden rok od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia. Regulacja ta wskazuje na termin dowiedzenia się o szkodzie, należy jednak uznać, iż jest to niedopatrzanie ustawodawcy, który nie usunął przesłanki zaistnienia szkody z przepisu dotyczącego przedawnienia, usunął ją zaś z samego przepisu dotyczącego odszkodowania dla pracodawcy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika. Tym samym w ocenie Sądu, jako termin przedawnienia dla roszczenia pracodawcy z art. 61<sup>1</sup> KP, należy przyjąć termin roczny od chwili wręczenia pracodawcy oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (tak też: K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 61<sup>1</sup>, 61<sup>2</sup> Kodeksu pracy, LEX/2015). Odnosząc to spostrzeżenie na grunt niniejszej sprawy należy zauważyć, że pozwana rozwiązała umowę o pracę dnia 2 czerwca 2014 roku, zaś pozew został złożony do Sądu dnia 5 września 2014 roku, a więc przed upływem terminu przedawnienia. Tym samym zarzut przedawnienia nie jest zasadny, jak również zasadnym nie jest zarzut przekroczenia terminu z art. 264 KP, bowiem termin ten, na co wskazano już wyżej, nie znajduje zastosowania do pracodawcy wnoszącego powództwo o odszkodowanie.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie wskazanych przepisów, Sąd orzeka jak w sentencji i zasądza od A. J. na rzecz M. Z. kwotę 420 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W kwestii kosztów procesu Sąd orzeka na podstawie regulacji z art. 98 KPC oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, tj. zasądza od A. J. na rzecz M. Z. kwotę 75 zł (30 zł opłaty sądowej i 45 zł za pełnomocnika).