

Sygn. akt IV P 34/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy D. P.,

K. T.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...)w K.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki E. K. na rzecz strony pozwanej (...) w K. kwotę 120zł (sto dwadzieścia złotych), tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 34/12

UZASADNIENIE

Powódka E. K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia " umowy o pracę" dokonanego dnia 20 lutego 2012 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie mianowania . W dniu 20.02.2012r. strona pozwana wypowiedziała zawartą z powódką "umowę o pracę", podając jako przyczynę wypowiedzenia otrzymanie przez powódkę negatywnej oceny pracy.

Powódka wskazała, że skorzystała z prawa do odwołania od negatywnej oceny pracy. Na posiedzeniu w dniu 23.01.2012r. ocena negatywna została jednak podtrzymana decydującym głosem przewodniczącej zespołu oceniającego.

Zdaniem powódki, podana przyczyna wypowiedzenia jest nieobiektywna i niesprawiedliwa, nie odnosi się do wyników jej pracy i kryteriów oceny pracy pracowników pedagogicznych.

Powódka wskazała, że strona pozwana opisuje nieprawdziwe zachowania powódki, posługuje się kłamstwem, nie odnosi się do ściśle określonych kryteriów ocen pracownika pedagogicznego

Strona pozwana (...)w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 20 lutego 2012r przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce stosunku pracy jest w pełni uzasadniona i

odpowiada prawdzie. Powołanie przez pracodawcę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem otrzymanie przez powódkę oceny negatywnej jest zasadne w świetle przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674).

Powódka jako pracownik pedagogiczny zatrudniony w (...)w K. podlega z mocy art. 1 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przepisom tejże ustawy.

Strona pozwana podniosła, że zgodnie z obowiązującą regulacją zawartą w art. 23 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym następuje w razie otrzymania przez nauczyciela nawet jednej negatywnej oceny. Otrzymanie więc takowej oceny przez powódkę stanowiło samoistną podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy. Wszystkie okoliczności powołane w karcie oceny pracy powódki z 20 grudnia 2011r. stanowią integralną część uzasadnienia zastosowanego wypowiedzenia, a nadto uwzględniona została również procedura odwołania od decyzji negatywnej zainicjowana przez powódkę, która w dniu 27 grudnia 2011r. złożyła za pośrednictwem kierownika pozwanego (...)w K. odwołanie od oceny pracy z dnia 20.12.2011r. do Ministra Sprawiedliwości.

Powołany zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości Nr 1/2012 z dnia 13 stycznia 2012r. zespół oceniający na posiedzeniu w dniu 23 stycznia 2012r. podtrzymał kwestionowaną przez powódkę ocenę pracy. Tym samym zasadnym stało się rozwiązanie stosunku pracy z powódką na podstawie art. 23 §1 pkt 5 Karty Nauczyciela, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Strona pozwana podała, że ocena pracy pedagoga zatrudnionego w (...)następuje przy uwzględnieniu kryteriów przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2002r w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz.U. z 2002 r. Nr 34, poz. 317)

W oparciu o te kryteria kierownik pozwanego Ośrodka dokonała analizy pracy powódki. W karcie oceny dokonująca analizy pracy powódki kierownik pozwanego Ośrodka wykazała w sposób należyty i wystarczający jakiego rodzaju uchybień dopuściła się powódka. Decyzja, co do oceny wystawionej powódce została poprzedzona należytą analizą dotychczasowego przebiegu jej pracy i w sposób wystarczający uzasadniona. Uchybienia w pracy powódki były tak znaczące, iż doprowadziły do podtrzymania przez Zespół oceniający powołany zarządzeniem Nr 1/2012 Ministra Sprawiedliwości kwestionowanej przez powódkę oceny negatywnej. Przeprowadzona przez kierownika pozwanego ośrodka ocena pracy podyktowana została prezentowaną od dłuższego czasu przez powódkę niewłaściwą postawą wobec nałożonych na nią obowiązków związanych z pracą (...), mającą bezpośredni wpływ na stosunek powódki do innych współpracowników pozwanego Ośrodka, jak i osoby przełożonej sprawującej funkcję kierownika (...) w K..

Według strony pozwanej podkreślenia wymaga okoliczność, iż fakty opisane w karcie oceny pracy, które doprowadziły do wydania przez kierownika pozwanego ośrodka negatywnej oceny pracy powódki, zapoczątkowane zostały już w 2009r, zaś konsekwencją dalszego nieprawidłowego postępowania powódki było podjęcie przez kierownik pozwanego Ośrodka decyzji w sprawie dokonania oceny powódki. Zarzuty jakie w karcie oceny pracy powódki podniosła kierownik pozwanego Ośrodka odnosiły się zarówno do metod, sposobów oraz jakości wykonywanych przez powódkę obowiązków służbowych, jak i jej postawy wobec pracowników pozwanego Ośrodka, w tym osoby jego kierownika.

Strona pozwana wskazała, iż w opiniach sporządzanych przez powódkę na zlecenie Sądu pojawiały się wielokrotnie liczne błędy przejawiające się w braku dokładnych danych, mylnego oznaczenia istotnych dla opinii dat, bądź też pominięcia pewnych okoliczności. Ze względu na częstotliwość błędów popełnianych przez powódkę, nie można uznać, iż pozostawały bez znaczenia na proces pracy pozwanego Ośrodka. Pojawiające się w sporządzanych przez powódkę opiniach błędy, braki i nieścisłości wywierają na pracę ośrodka. W szczególności obligują jego kierownika do poświęcenia większej uwagi opiniom sporządzanym przez powódkę, w celu ich skonfrontowania z niejednokrotnie obszernymi aktami sprawy. Okoliczność ta nie wpływa pozytywnie na pracę całego Ośrodka. Nakłada nadto na kierownika pozwanego Ośrodka dodatkowe obowiązki.

Powódka była wielokrotnie informowana przez kierownika pozwanego Ośrodka o błędach występujących w sporządzanych przez nią opiniach. Prócz pojawiających się błędów technicznych (w tym interpunkcyjnych i ortograficznych), w opiniach sporządzanych przez powódkę pojawiały się również błędy o charakterze merytorycznym, rzutujące nie tylko na rzetelność, ale i poprawność sporządzonych opinii. Błędy te dotyczyły samego procesu diagnozy, interpretacji wyników (w tym także poprzez interpretację jednostronną), analizy informacji zawartych w aktach sądowych, jak i samego procesu formułowania wniosków w opinii. Sporządzane przez powódkę opinie zawierały niekiedy nieaktualne dane, nieuwzględniające np. ostatnio przeprowadzonego wywiadu środowiskowego

Nienależyte wykonywanie przez powódkę obowiązków służbowych przekładało się na zwiększenie obowiązków nie tylko kierownika pozwanego Ośrodka, ale i innych jego pracowników. Konsekwencje braku staranności w pracy wykonywanej przez powódkę odczuwane były więc również przez inne osoby. Fakt ten nie wpływał pozytywnie na organizację pracy pozwanego Ośrodka. Nie był również dobrze postrzegany przez innych współpracowników. Konieczność dokonywania poprawek w części opinii sporządzanej przez powódkę skutkowałą zwiększeniem ich obowiązków, co nie znajdowało odzwierciedlenia we wzroście wynagrodzenia

Opinie sporządzane przez pracowników pozwanego Ośrodka na zlecenie Sądu przygotowywane są w dwuosobowych zespołach, składających się z psychologa i pedagoga. Powódka opracowywała swe opinie m.in. wspólnie z psychologiem panią M. R.. Współpraca ta jednak wielokrotnie skutkowałą wzmoczoną pracą pani R., która zmuszona była nadzorować również tę część opinii, która sporządzana była przez powódkę.

Zastrzeżenia dotyczące pracy powódki dotyczyły również sposobu przeprowadzania przez powódkę badań. Naruszenie standardów badania dotyczyło m.in. kwestii zaniechania udzielenia należytej informacji badanym co do zasad przeprowadzania badań, jak i przysługujących stronie badanej środków prawnych. Ponadto uzasadnione zastrzeżenia budził fakt skracania przez powódkę koniecznego dystansu między badanym a powódką.

Pojawiły się również zastrzeżenia, co do bezstronności powódki wobec uczestników badań, co zostało dostrzeżone przez jednego z badanych przez powódkę. Przejawem tego było poświęcenie przez powódkę znacznie dłuższego czasu na wywiad z jedną ze stron konfliktu (różnica około 1,5 godziny), co naraziło pozwanego Ośrodka na zarzut braku obiektywizmu w przeprowadzaniu badań. Negatywna ocena pracy powódki wiązała się również ze zgłaszanymi przez badanych skargami co do sposobu przeprowadzania przez powódkę badań, jak i wyników sporządzonych opinii.

W styczniu 2009 roku wpłynęło do kierownika pozwanego Ośrodka stanowisko małżeństwa badanego przez powódkę w sprawie o rozwiązanie rodziny zastępczej toczącej się przed tym Sądem pod sygnaturą III Nsm 360/08. W skardze tej zarzucono powódce brak profesjonalizmu oraz jednostronny i dalece subiektywny charakter sporządzonej przez nią opinii, jak również nieprawidłowy i krzywdzący sposób przeprowadzania badań. W uzasadnieniu swego stanowiska badane małżeństwo wskazało, że powódka w trakcie badania, jak i w samej opinii zakwestionowała kwalifikacje rodziców zastępczych oraz i przygotowanie psychologiczne i pedagogiczne potwierdzone stosownymi szkoleniami, jak również w sposób jednoznaczny wyrażała własne, nieprzychylnie, poglądy na temat instytucji rodzicielstwa zastępczego. W trakcie badań powódka podważała również kompetencje instytucji takich jak Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, wypowiadając się negatywnie również na temat ich pracowników. Podkreślała ponadto niecelowość podejmowanej przez badanych opieki nad małoletnimi dziewczynkami pochodzącymi z rodziny patologicznej, wyrażając również prywatne opinie na temat rodziny dziewczynki, przytaczając nadto negatywne przykłady z własnej pracy zawodowej i wskazując na bezcelowość pracy wychowawczej z dziećmi dorastającymi w patologicznych środowiskach. Badani wyrazili również swą dezaprobatę co do postawy powódki, która w trakcie badania małoletniego dziecka, dla którego badani stanowili rodzinę zastępczą, doprowadziła do silnego wzburzenia dziecka i jego gniewnego ataku na opiekuna zastępczego.

Dodatkowo strona pozwana wskazała, że w sierpniu 2011 roku miała miejsce kolejna skarga na powódkę wniesiona przez matkę badanego nieletniego, w której zostały opisane liczne błędy i chaos treściowy opinii sporządzonej przez powódkę, co skutkowałą koniecznością skierowania do Sądu opinii uzupełniającej.

W ocenie strony pozwanej powódka swą postawą wielokrotnie naruszyła ciążący na niej obowiązek przestrzegania obowiązujących w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Świadczy o tym w szczególności opisane w karcie oceny zachowanie i postawa powódki wobec innych pracowników (...).

Zdaniem pozwanego stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego takie działanie powódki, które z uwagi na brak należytego wykonywania ciążących na niej obowiązków, skutkuje koniecznością wykonywania dodatkowych obowiązków przez pozostałych pracowników. Nie jest to zgodne z zasadami przydziału obowiązków służbowych. Konieczność poprawiania, uzupełniania i korygowania powstałych w opiniach powódki błędów, łącznie z wykonywaniem swych bieżących obowiązków, potęguje wśród pozostałych pracowników pozwanego Ośrodka uczucie niezadowolenia. Nie wpływa to również pozytywnie na relacje między międzyludzkie w środowisku pracy, gdzie z uwagi na konieczność czynienia dodatkowych nakładów pracy przez pozostałych pracowników, występuje niski poziom zaufania wobec pracy wykonywanej przez powódkę oraz pewności co do rzetelności i poprawności jej rezultatów. Powódka na każdą uwagę kierownika pozwanego Ośrodka, odpowiadała zarzutem stosowania wobec niej formy mobbingu, mimo że kierownik (...) wykonywała wyłącznie przysługujące jej zgodnie z przepisami prawa uprawnienia kontrolne i zawsze czyniła to w sposób kulturalny. Ponadto atmosfera pracy wprowadzana przez powódkę niejednokrotnie utrudniała pracę pozostałym pracownikom pozwanego Ośrodka. Posługiwanie się bowiem przez powódkę podniesionym, nieznoszącym sprzeciwu tonem wobec innych pracowników, jak i kierownika pozwanego Ośrodka w sytuacji jakiegokolwiek rozbieżności zdań, świadczy nie tylko o braku szacunku wobec pracowników, ale i zamiarze zmniejszenia autorytetu kierownika w oczach innych podwładnych.

W toku procesu powódka wniosła o orzeczenie, że zaskarżone wypowiedzenie umowy o pracę jest bezskuteczne, o przywrócenie do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka E. K. została zatrudniona w (...)w B. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 05 2008 r. do 31 08 2008 r. na stanowisku pedagoga w wymiarze ? etatu. Na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas od 1 09 2008r. do 31 08 2009 r. powódka kontynuowała zatrudnienie na stanowisku pedagoga w tym (...) w B. na wymiarze pełnego etatu. Od 1 11 2008 r. stosunek pracy powódki już z (...) w K. uległ przekształceniu na stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania .

W okresie od 26 04 2010 r. do 25 04 2011 r. powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia.

(dowód: akta osobowe powódki, pismo o udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia k 25)

Do zakresu czynności powódki jako pedagoga (...)w K. należało;

1. Przeprowadzanie badań diagnostycznych dzieci, młodzieży i osób dorosłych zgodnie z pytaniami sądów zlecających sprawy w Ośrodku według obowiązujących standardów oraz sporządzanie na ich podstawie opinii zgodnie wytycznymi dotyczącymi sposobu sporządzania opinii.
2. Prowadzenie obowiązującej dokumentacji.
3. Prowadzenie poradnictwa specjalistycznego dla nieletnich, ich rodzin oraz rodzin zagrożonych demoralizacją, na zlecenie sądu.
4. Współdziałanie z placówkami wykonującymi orzeczenia sądu, instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką ochrony i umacniania rodziny.
5. Przestrzeganie zasad organizacji i planowania pracy w Ośrodku ustalonych przez kierownika ośrodka.
6. Współpraca i informowanie kierownika ośrodka o bieżących sprawach związanych z pracą merytoryczną ośrodka.

7. Ścisłe współdziałanie z zespołem współpracowników.
8. Udział w zebraniach zespołów diagnostycznych Ośrodka.
9. Doskonalenie warsztatu pracy.

(dowód : zakres czynności powódki w aktach osobowych powódki oraz na k 10 akt sprawy)

U strony pozwanej przyjęto kryteria dokonywania oceny pracy nauczyciela pedagoga, w których uznano, że kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonych w art.6 Karty Nauczyciela, art.4 ustawy o systemie oświaty, art.3 i 65 ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich, obowiązków określonych w art.42 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz szczegółowych zadań ośrodka określonych odrębnymi przepisami.

Według tych szczegółowych kryteriów kierownik ośrodka dokonując oceny pracy nauczyciela zatrudnionego w ośrodku, uwzględnia w szczególności:

1. Stopień realizacji zadań ośrodka
2. aktywność w podejmowaniu działalności w zakresie przeciwdziałania i zapobiegania demoralizacji
3. prawidłowość prowadzenia dokumentacji,
4. kulturę osobistą oraz zgodność postępowania z zasadami etyki zawodowej
5. poprawność, terminowość i rzetelność sporządzanych opinii,
6. trafność doboru technik diagnostycznych oraz umiejętność ich interpretowania
7. sposób prowadzenia mediacji
8. sposób sprawowania opieki specjalistycznej nad nieletnimi

Podstawą otrzymania negatywnej oceny pracy są następujące szczegółowe kryteria;

- 1/ brak znajomości przepisów regulujących działalność RODK oraz innych związanych z działalnością opiniodawczą placówki
- 2/ nieprzestrzeganie procedur przeprowadzanych badań
- 3/ przedmiotowe, nieobiektywne traktowanie osób badanych, skracanie dystansu, nie zachowanie granic intymności w kontakcie, zdobywanie informacji w sposób nieetyczny, zachowanie prowadzące do przeżywania dyskomfortu przez osoby badane
- 4/ brak przygotowania do badań diagnostycznych
- 5/ nieadekwatny dobór metod diagnostycznych
- 6/ mało obiektywna, nietrafna i jednostronna interpretacja wyników badań, używanie języka niezrozumiałego, nieklarownego, zawierającego slang psychologiczny, używanie wyrażeń i zwrotów mających inne znaczenie potoczne, ogólnikowe , a inne specjalistyczne, pomijanie informacji ważnych dla sprawy, brak odtworzenia toku rozumowania biegłego, sprzeczności w treści opinii
- 7/ brak umiejętności pracy w zespole
- 8/ nieprzestrzeganie terminowości sporządzania opinii

- 9/ brak zaangażowania w dzieleniu się wiedzą, doświadczeniami zawodowymi
 - 10/ stopień realizacji zadań ośrodka poniżej norm zawartych w stanadadach w zakresie jakości sporządzanych opinii
 - 11/ brak aktywności w doskonaleniu zawodowym lub brak przełożenia wyniesionej ze szkoleń wiedzy i kompetencji na wykonywaną pracę
 - 12/ brak zaangażowania w działalność pozaopiniodawczą
 - 13/ brak należytej dokumentacji związanej z diagnozowaniem i opiniowaniem
 - 14/ postawy sprzeczne z zasadami etyki zawodowej, tolerancji, kultury i współzycia społecznego
- (dowód: szczegółowe kryteria oceny pracy psychologa/pedagoga w (...)w K. k 27-30)

Pismem z dnia 22 09 2011 r. powiadomiono powódkę o zamiarze dokonania oceny pracy powódki.

Powódce przedstawiono projekt oceny pracy z oceną uogólniającą negatywną. W projekcie tym stwierdzono m.in., że w początkowym okresie pracy powódki zdawane opinie były bardzo krótkie, zawierały w wielu przypadkach jedno do kilku zdań na temat sytuacji materialnej i bytowej rodziny, co czyniło opinie w niemerytorycznymi. Wskazano, że dnia 02 stycznia 2009 roku do (...)w K. wpłynęła skarga na badania oraz opinię sporządzoną przez powódkę oraz kopia komentarza do opinii w tej samej sprawie, przesłanego do Sądu Rejonowego w Kłodzku. Zarzuty dotyczyły podważania kompetencji przedstawicieli innych instytucji np. PCPR, kwalifikacji rodziców zastępczych potwierdzonych szkoleniami, idei rodzicielstwa zastępczego oraz doprowadzenia badanego dziecka do stanu, w którym dążyło do konfrontacji z opiekunem zastępczym. Powódka zaprzeczyła tym zarzutom, niemniej w efekcie powyższej skargi, zwiększono nadzór pedagogiczny, również w tym kontekście, że kierownik przeprowadzał wywiady wspólnie z ocenianą i obserwował podobne sytuacje, jak te wymienione w skardze. W wywiadach prowadzonych przez powódkę dominowały porady i moralitety, zamiast zbierania danych, a ponadto skracany był dystans z małoletnimi i nieletnimi. Zwiększenie nadzoru zostało od razu ocenione przez powódkę jako forma mobbingu wobec pracownika. Zwiększenie nadzoru, udział w szkoleniach wewnętrznych, uwag kierowanych ustnie i na piśmie spowodowały, że zdawane opinie stały się obszerniejsze, ale nadal zawierają poważne błędy merytoryczne. Błędy te dotyczą samego procesu diagnozy, interpretacji wyników, analizy informacji zawartych w aktach sądowych, jak i procesu formułowania opinii, w tym wniosków. Naruszanie standardów badania i opiniowania miało miejsce poprzez brak przedstawienia zasad prowadzenia badań, prawa do zażalenia, pytań Sądu. Dane z wywiadu zbierane są niestarannie, ogólnikowo, protokoły z badań nie zawierają odpowiedzi w istotnych kwestiach opisanych w aktach i wskazują, że nie zadano pytań dotyczących tych zagadnień. W czasie prowadzonych badań miało miejsce poświęcanie znacznie dłuższego czasu na wywiad z jedną ze stron konfliktu, co naraziło RODK na zarzut braku obiektywizmu w traktowaniu badanych - głośno wyrażony przez osobę badaną - taka sytuacja ma niekiedy miejsce, jeśli osoby badane różnią się szczegółowością wypowiedzi lub elokwencją, ale zadaniem diagnosty jest wówczas zadbanie o to , aby wyjaśnić to z drugą osobą, doprowadzić do sytuacji, kiedy będzie miała poczucie, że została wysłuchana właściwie, również sama różnica w długości wywiadu- półtorej godziny więcej- mogła sugerować nierówne traktowanie. W opiniach pojawiają się błędy w opisie kompetencji wychowawczych rodziców i na tej podstawie formułowane są nieadekwatne zalecenia.

Opinie były zdawane bez części danych- na przykład informacji o jednym z rodziców. Dane były w ostatnim momencie dopisywane w sekretariacie, a formułując te treści powódka nie znała istotnych informacji z akt. Istotnym problemem na przestrzeni lat pracy jest diagnoza możliwości szkolnych nieletniego. Dobór metod był nieadekwatny, podobnie jak opis uzyskanych. Bardzo często w opiniach mylone są daty urodzenia i inne. Wymaga to od Kierownika ponownej pracy z aktami i dokumentacją, aby skorygować błędy. Ponadto powtarzanie się tego problemu sprawia, że opinie muszą być za każdym razem starannie sprawdzane, gdyż nie można się oprzeć na przekonaniu, że pracownik robi to starannie. Pominięcie sprawdzenia dat i danych z dokumentacji przez Kierownika w opinii sporządzonej przez powódkę doprowadziło do sytuacji kolejnej skargi nieletniego na opinię w sierpniu bieżącego roku. Jeszcze w czasie sprawdzania tej opinii przed jej wydaniem okazało się, że opinia, podobnie jak zdarzało się to w innych opiniach

nieletnich, nie zawierała żadnych danych o czynach, za które nieletni miał ostatnią sprawę karną. Powódka poproszona uzupełniła te dane. Następnie jednak matka nieletniego skierowała do(...) pismo i przysłała na rozmowę-okazało się, że w opinii są tak liczne błędy i chaos treści, że konieczne było skierowanie do Sądu opinii uzupełniającej - poprawionej wersji. Cała sytuacja zdecydowanie naraziła prestiż (...) i podważyła zaufanie Sądu do naszej pracy. Po tej sytuacji zdarzały się opinie o lepszym poziomie, mniejszej liczbie błędów, a pracownik sygnalizował znowu duże napięcie i dyskomfort, dlatego kierownik, aby pomóc pracownikowi, znajdującemu się w procedurze oceny pracy i zmotywować do dalszej poprawy, docenić pewne przejawy tej poprawy, przyznał dodatek motywacyjny. Niestety kolejne opinie zawierają ten sam typ błędów, co wcześniej, nadal dochodzi do trudności we współpracy w zespołach, a pracownik nadal, zamiast wysłuchać, jak poprawić błędy, skupia się na kwestii, że wszystkie jego problemy, w tym poważne błędy diagnostyczne wynikają z przeżywanego napięcia. Zastrzeżenia budzi formułowanie wniosków, ponieważ nie zawsze wynikają z treści opinii, zdarza się, że są niezgodne z obowiązującym stanem prawnym w postępowaniu w sprawach nieletnich. Ze względu na to, że opinie zawierają liczne błędy, dochodzi do opóźnień i wydłużania się czasu oczekiwania Sądu na opinie z (...). Niedopełnianie obowiązków i nierzetelność w pracy stawiała innych pracowników, a zwłaszcza kierownika, wobec konieczności zwiększania czasu pracy nad opiniami od około dwóch do czterech godzin nad jedną opinią. W przypadku pracowników działo się tak, ponieważ konieczne było konsultowanie z nimi danych dotyczących badań, w których kierownik nie uczestniczył. Korekty zajmowały jeszcze więcej czasu w przypadku, jeśli powódka była proszona o samodzielne dokonywanie tych korekt, gdyż oddawała kolejne błędne wersje. Wskazywano, co jeszcze powinna poprawić, nadal jednak uwzględniała tylko część uwag. Pracownik samodzielnie nie poprawia wszystkich znaczących błędów. Kierownik nie korzystający ze zniżki opinii dla kierownika (gdyż ośrodek ma tylko dwa etaty psychologa wraz z etatem kierownika), musiał dokonywać korekt i dodatkowo odpowiadać na liczne pisma powódki, co pochłania dużo czasu i prowadzi do opóźnień również opinii wydawanych przez kierownika. Opisane problemy powodują, że konieczne jest dobieranie dla powódki w większości spraw łatwiejszych diagnostycznie, spraw o mniejszej zawartości akt i w efekcie większe obciążanie innych pracowników, a nawet konieczne jest dawanie mniejszej liczby badań, co jest szczególnie źle odbierane przez młodych pracowników biorących znaczenie mniejsze wynagrodzenie za lepiej wykonywaną pracę.

Czas oczekiwania Sądu na opinię uległ skróceniu, kiedy powódka przebywała na urlopie zdrowotnym. W tym okresie pozostali pracownicy ośrodka nie zgłaszali uwag do organizacji pracy i współpracy w zespołach badawczych, przeprowadzona wówczas ankieta odnosząca się do współpracy wskazała na wysoki poziom zadowolenia z atmosfery pracy.

Opinie oddawane są pod koniec upływu terminu (choć padają ze strony powódki stwierdzenia, że są gotowe dużo wcześniej), zawierają tak istotne błędy merytoryczne wymagające korekty, że w efekcie prowadzi to do opóźnienia. Opinie oddawane są jak najpóźniej, aby nie stwarzać okazji do szczegółowego sprawdzania przez kierownika (co wyraźnie zaznaczyła powódka w swoim piśmie do kierownika), w jednym przypadku było tyle błędów w opinii, ujawnionych przez matkę nieletniego badanego w (...) już po wydaniu opinii, że konieczne było wydanie drugiej poprawionej wersji opinii do Sądu. Podobne postępowanie świadczy o braku dążności do dbałości o dobro osób i należytego wypełniania obowiązków, a jedynie o staraniach, aby uniknąć odpowiedzialności za nierzetelność w pracy. Wszystko to dezorganizuje pracę opiniodawczą ośrodka.

Wykonywaną pracę - realizację zadań związanych z powierzonym stanowiskiem i podstawowymi funkcjami ośrodka cechuje poważna nierzetelność.

Miało miejsce naruszanie zasad etyki zawodowej poprzez prowadzenie wywiadów rozwojowych przy dzieciach, skracanie dystansu z nieletnimi, komentarze do współpracowników o prowokacyjnym zabarwieniu, insynuowanie intencji lekceważenia i złego nastawienia innych do powódki, powodujące trudności we współpracy w ośrodku, wykazywała tendencje do rیمania otoczenia. Na zarzuty odnośnie błędów wysunięte przez matkę nieletniego powódka przyjęła postawę pomniejszającą problem, a nawet usiłowała wprowadzać w błąd matkę, nie wykazała widocznej chęci, aby przeprosić osobę badaną.

Powódka podjęła się deprecjonowania opinii (...) w K., w którym pracuje, wartość opinii wydanej przez (...) w sytuacji, kiedy kierowana była skarga do Rzecznika Praw Dziecka, przy czym przedtem nawet nie spróbowała wyjaśnić sytuacji z kierownikiem, badającymi w tej sprawie, a o swoim działaniu poinformowała kierownika post factum w formie zarzutu, że ośrodek wydaje krzywdzące i niezrozumiałe dla badanych opinie.

Wymogiem na uzyskanie stopnia nauczyciela dyplomowanego jest znajomość technologii informacyjnej i komputerowej, a do tej pory słabe są umiejętności powódki w zakresie znajomości posługiwania się technologią komputerową w zakresie programów edytorskich, w konsekwencji tego dochodzi do utraty danych lub problemów we współpracy z drugą osobą w zespole.

Dokonując oceny pracy skonsultowano tą ocenę z innym nauczycielem dyplomowanym-Kierownikiem (...) w J. Panem T. B., wynikiem konsultacji jest opinia zawierająca uwagi:

o w opiniach popełniane są liczne błędy o charakterze merytorycznym, rzeczowym, ortograficznym i gramatycznym,

o opinie są formułowane w sposób chaotyczny, zawierają liczne niespójności i informacje wewnętrznie sprzeczne, zaś sposób wnioskowania wskazuje na wyciąganie nieuprawnionych konkluzji,

o konsekwencjami popełnianych błędów były uzasadnione skargi osób badanych na terenie ośrodka i konieczność sporządzenia opinii uzupełniającej,

o prezentowany przez Panią E. K. styl pracy utrudnia współdziałanie w zespole badawczym na etapie prowadzenia badań, jak również przy opracowywaniu opinii, a czasami wręcz uniemożliwia wydanie opinii bez dokonania jej korekty przez kierownika,

o liczne uwagi formułowane przez kierownika i zalecenia dotyczące konieczności wprowadzenia zmian w sposobie przeprowadzania procedury badań, obliczania ich wyników, ich interpretacji oraz sporządzania opinii, nie zostały zrealizowane w stopniu umożliwiającym zaakceptowanie opinii przez kierownika ośrodka bez uprzedniego bardzo wnikliwego i czasochłonnego zweryfikowania przebiegu i efektów pracy opiniowanej,

o konsekwencją braku rzetelności i poprawności sporządzanych opinii jest konieczność dokonywania ich korekt, co powoduje przekraczanie terminowości wydawania opinii, opiniowana Pani E. K. nie prezentuje gotowości do współdziałania z przełożonym i poszukiwania konstruktywnych sposobów rozwiązań pojawiających się sytuacji konfliktowych, lecz ujawnia postawę konfrontacyjną, odgórną, bądź kreuje się na osobę bezzasadnie nękaną zarzutami stawianymi przez Kierownika ośrodka.

Powódka zgłosiła zastrzeżenia do projektu oceny.

(dowód: projekt oceny pracy powódki k 45 - 50, zastrzeżenia powódki do oceny k 4-9)

W dniu 20 12 2011 r. przedstawiono powódce negatywną ocenę pracy. W karcie oceny pracy stwierdzono, że -" Na podstawie zbadania dostępnej dokumentacji w tym teczek opinii sporządzanych od maja 2008r., dokonanych spostrzeżeń, po zapoznaniu się i przeanalizowaniu złożonych przez Panią E. K. w dniu 13.12.2011r. uwag i zastrzeżeń do projektu oceny pracy nauczyciela stwierdza się: Pani E. K. zatrudniona jest w (...) w K. na stanowisku pedagoga.

W pierwszym roku pracy, zdawane opinie były bardzo krótkie - zawierały w wielu przypadkach jedno, do kilku zdań na temat sytuacji materialnej i bytowej rodziny, co czyniło opinie niemerytorycznymi.

02 stycznia 2009 roku do (...) w K. wpłynęła skarga na badania oraz opinie sporządzona przez Panią E. K. oraz kopia komentarza do opinii w tej samej sprawie, przesłanego do Sądu Rejonowego w Kłodzku. Zarzuty dotyczyły podważania kompetencji przedstawicieli innych instytucji np. PCPR. kwalifikacji rodziców zastępczych potwierdzonych szkoleniami, idei rodzicielstwa zastępczego oraz doprowadzenia badanego dziecka do stanu, w którym dążyło do konfrontacji z opiekunem zastępczym. Pani K. w odpowiedzi na skargę zaprzeczyła zarzutom,

niemniej w efekcie powyższej skargi, kierownik podjął decyzje o zwiększeniu nadzoru nad procesem diagnostycznym i opiniodawczym, również w tym kontekście, że kierownik przeprowadzając w części spraw badania w tym wywiadu wspólnie z ocenianą, obserwował podobne tendencje, jak te wymienione w skardze. W wywiadach prowadzonych przez Panią K. dominowały porady i moralitety zamiast zbierania danych, a ponadto skracany był dystans z małoletnimi i nieletnimi. Zwiększenie nadzoru poprzez częstsze sprawdzanie danych z dokumentacji, wyników przeprowadzanych testów (ich przeliczenia, interpretacji, sposobu wnioskowania), przekazywanie ustnie dostrzeżonych problemów, zaznaczanie uwag w arkuszach testowych, a następnie przekazywanie uwag na piśmie zostało od razu ocenione przez Panią K. jako forma mobbingu wobec pracownika. Udział w szkoleniach wewnętrznych, wskazówki kierownika spowodowały, że zdawane opinie stały się obszerniejsze, ale nadal zawierają poważne błędy merytoryczne. Błędy te dotyczą samego procesu diagnozy, interpretacji wyników, w tym interpretowania jednostronnego, błędnej lub niepełnej analizy informacji zawartych w aktach sądowych, jak i procesu formułowania opinii, w tym wniosków. Naruszanie standardów badania i opiniowania miało miejsce również poprzez brak przedstawienia zasad prowadzenia badań, prawa do zażalenia, pytań Sądu. Dane z wywiadu zbierane są niestarannie, wybiórczo, protokoły z badań nie zawierają odpowiedzi w istotnych kwestiach opisanych w aktach wskazując, że nie zadano pytań dotyczących tych zagadnień. W czasie prowadzonych badań miało miejsce poświęcanie znacznie dłuższego czasu na wywiad z jedną ze stron konfliktu, co naraziło (...) na zarzut braku obiektywizmu w traktowaniu badanych - głośno wyrażony przez osobę badaną. Taka sytuacja ma niekiedy miejsce, jeśli osoby badane różnią się szczegółowością wypowiedzi lub elokwencją, ale zadaniem diagnosty jest wówczas zadbanie o to, aby wyjaśnić to z drugą osobą, doprowadzić do sytuacji, kiedy będzie miała poczucie, że została wysłuchana właściwie, również sama różnica w długości wywiadu - około półtorej godziny więcej - mogła sugerować nierówne traktowanie.

W opiniach pojawiają się rażące błędy w opisie kompetencji wychowawczych rodziców i na tej podstawie formułowane są nieadekwatne zalecenia.

Opinie były zdawane bez części danych, na przykład informacji o jednym z rodziców. Dane były w ostatnim momencie dopisywane w sekretariacie, a formułując te treści Pani K. nie znała istotnych informacji z akt. Istotnym problemem na przestrzeni lat pracy jest diagnoza sytuacji szkolnej nieletniego. Dobór metod był niejednokrotnie nieadekwatny, podobnie jak opis uzyskanych wyników.

Bardzo często w opiniach mylone są daty - urodzenia i inne dane zawarte w dokumentacji nie są zgodne z danymi w opinii. Wymaga to od Kierownika szczegółowej i dodatkowej pracy z aktami i dokumentacją, aby skorygować błędy. Ponadto powtarzanie się tego problemu sprawia, że opinie muszą być za każdym razem dokładnie sprawdzane, gdyż nie można się oprzeć na przekonaniu, że pracownik zrobi to starannie i nie pominie istotnych informacji. Pominięcie sprawdzenia dat i danych z dokumentacji przez Kierownika w opinii sporządzonej wspólnie z Panią K. doprowadziło do sytuacji kolejnej skargi - matki nieletniego na opinię - w sierpniu bieżącego roku. Jeszcze w czasie sprawdzania tej opinii przed jej wydaniem okazało się, że opinia, podobnie jak zdarzało się to w innych opiniach nieletnich, nie zawierała w części: „informacje anamnestyczne” danych o wszystkich wymienionych w aktach sądowych czynach, za które nieletni miał ostatnią sprawę karną i innych przejawów nieprzystosowania, a które były istotnymi przejawami jego demoralizacji, pozwalały ocenić zaawansowanie procesu. Pani Pedagog poproszona, uzupełniła te dane. Następnie jednak matka nieletniego skierowała do RODK pismo i przysłała na rozmowę - okazało się, że w opinii są nadal tak liczne błędy i chaos treści, że konieczne to skierowanie do Sądu opinii uzupełniającej - poprawionej wersji - dane podawane przez matkę w wywiadzie były zbyt szeroko, błędnie interpretowane lub wręcz treść opinii nie zgadzała się z tymi danymi. Cała sytuacja zdecydowanie naraziła prestiż(...) i podważyła zaufanie Sądu do naszej pracy. Po tej sytuacji zdarzały się opinie o lepszym poziomie, mniejszej liczbie błędów, a pracownik sygnalizował znowu duże napięcie i dyskomfort spowodowany pracą, dlatego kierownik, aby pomóc pracownikowi, znajdującemu się w procedurze oceny pracy i zmotywować do dalszej poprawy, docenić pewne przejawy tej poprawy, przyznał dodatek motywacyjny. Niestety kolejne opinie zawierają ten sam typ błędów, co wcześniej. Nadal dochodzi do trudności we współpracy w zespołach, a pracownik zamiast wysłuchać, jak poprawić błędy i skorzystać z wskazówek, skupia się na kwestii, że wszystkie jego problemy, w tym poważne błędy diagnostyczne, jednostronność interpretacji,

wynikają z napięcia emocjonalnego przeżywanego w związku z wykonywaną pracą (co podnosi również w pismach do kierownika).

Zastrzeżenia budzi formułowanie wniosków, ponieważ nie zawsze wynikają z treści opinii, zdarza się, że są niezgodne z obowiązującym stanem prawnym w postępowaniu w sprawach nieletnich, nie są adekwatne do zdiagnozowanych problemów.

Ze względu na to, że opinie zawierają liczne błędy, dochodzi do opóźnień i wydłużania się czasu oczekiwania Sądu na opinie z RODK. Niedopełnianie obowiązków i nierzetelność w pracy stawiała innych pracowników, a zwłaszcza kierownika, wobec konieczności zwiększania czasu pracy nad opiniami od około dwóch do czterech godzin nad jedną opinią, a niekiedy dłużej. W przypadku pracowników działo się tak, ponieważ konieczne było konsultowanie z nimi danych dotyczących badań, w których kierownik nie uczestniczył. Korekty zajmowały jeszcze więcej czasu w przypadku, jeśli Pani Pedagog była proszona o samodzielne dokonywanie tych korekt, gdyż oddawała kolejne błędne wersje opinii - wskazywano, co jeszcze powinna poprawić, nadal jednak uwzględniała tylko część uwag. Konsekwencją tego była konieczność, aby pozostałe błędy korygował kierownik. Kierownik nie korzystający ze zniżki opinii dla kierownika (gdyż ośrodek na tylko dwa etaty psychologa wraz z etatem kierownika), musiał dokonywać tych korekt, dodatkowo odpowiadać na liczne pisma Pani K., co pochłania dużo czasu i prowadzi do opóźnień, również opinii wydawanych przez kierownika. Opisane problemy powodują, że konieczne jest dobieranie dla Pani K. w większości spraw łatwiejszych diagnostycznie, spraw o mniejszej zawartości akt i w efekcie większe obciążanie innych pracowników, a nawet konieczne jest dawanie mniejszej liczby badań, co jest szczególnie źle odbierane przez młodych pracowników, biorących znaczenie mniejsze wynagrodzenie za lepiej wykonywaną pracę. Czas oczekiwania Sądu na opinię uległ skróceniu, kiedy Pani K. przebywała na urlopie zdrowotnym. W tym okresie pozostali pracownicy ośrodka nie zgłaszali uwag do organizacji pracy i współpracy w zespołach badawczych, przeprowadzona wówczas ankieta odnosząca się do współpracy, wskazała na wysoki poziom zadowolenia z atmosfery, " w pracy.

Opinie oddawane są pod koniec upływu terminu wyznaczonego na ich wydanie przez (...) (choć padają ze strony Pani K. stwierdzenia, że są gotowe dużo wcześniej), a zawierają tak istotne błędy merytoryczne, wymagające korekty, że w efekcie prowadzi to do opóźnienia. Opinie oddawane są jak najpóźniej, aby nie stwarzać okazji do szczegółowego sprawdzania przez kierownika (co wyraźnie zaznaczyła w swoim piśmie do kierownika Pani K.). W jednym przypadku było tyle błędów w opinii, ujawnionych przez matkę nieletniego badanego w (...) już po wydaniu opinii, że konieczne było wydanie drugiej - poprawionej wersji opinii do Sądu (wyżej wymienione zgłoszenie z sierpnia 2011r.). Podobne postępowanie Pani K. świadczy o braku dążności do dbałości o dobro osób badanych i należytego wypełniania obowiązków, a jedynie o staraniach, aby uniknąć odpowiedzialności za nierzetelność w pracy. Wszystko to dezorganizuje pracę opiniodawczą ośrodka.

Pani E. K. pozostawała aktywna w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Ukończyła wybrane przez siebie szkolenie z testu HIT- Po szkoleniu HIT, ten przydatny i posiadający polskie normy test badający zniekształcenia poznawcze, został włączony do stosowanych metod badania, ale zarówno w obliczeniach jak i w interpretacji testu popełniane są bardzo istotne błędy, powodujące między innymi błędne stwierdzenia, że protokół nie nadaje się do interpretacji. Pani E. K. ukończyła także studia podyplomowe z mediacji i zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami zostały jej powierzone do przeprowadzenia dwie mediacje (więcej nie zlecano (...)) - żadna z nich nie zakończyła się ugodą, ale w związku z podjętą aktywnością doskonalenia zawodowego i w związku z poprowadzeniem mediacji, aby zachęcić pracownika do poprawy w zakresie realizacji podstawowych funkcji ośrodka, przyznano pracownikowi dodatek motywacyjny.

W czasie prowadzonych wywiadów ujawniają się tendencje do błędnego interpretowania, a także przerywania wypowiedzi innych osób, dominowania w relacji, zadawania pytań sugerujących i zawierających przedwczesne wnioski, nie dopuszczania osoby badanej do odpowiedzi uzyskane kwalifikacje mediatora nie służą eliminowaniu błędów w relacjach z badanymi - w sytuacjach innych niż mediacje. Przebiegu mediacji nie obserwowano. W listopadzie bieżącego roku Pani E. K. ukończyła szkolenie prowadzone przez Instytut Ekspertyz Sądowych w Krakowie: „Ocena kompetencji wychowawczych rodziców w sytuacji konfliktu o uregulowanie kontaktów z dziećmi”.

Miało miejsce naruszenie zasad etyki zawodowej poprzez prowadzenie wywiadów rozwojowych przy dzieciach, skracanie dystansu z nieletnimi, komentarze do współpracowników o prowokacyjnym zabarwieniu, insynuowanie intencji lekceważenia i złego nastawienia innych do Pani K., powodujące trudności we współpracy w ośrodku. Opiniowana w sytuacji konfliktu wykazywała tendencje do obwiniania otoczenia. Na zarzut odnośnie błędów wysunięte przez matkę nieletniego Pani K. przyjęła postawę pomniejszającą problem, a nawet usiłowała wprowadzać w błąd matkę, nie wykazała widocznej chęci, aby przeprosić osobę badaną.

Pani K. poza pracą w ośrodku weszła w posiadanie ksero opinii wydanej przez inny zespół opiniujący. Pokazała kierownikowi to ksero twierdząc, że została upoważniona przez osobę badaną do posiadania tej kopii, ale nie sprecyzowała w jakim celu. Podważała wartość opinii wydanej przez (...) i zaznaczała, że ta opinia kierowana była do Rzecznika Praw Dziecka, przy czym wcześniej nawet nie spróbowała wyjaśnić tej sytuacji z kierownikiem, badającymi w tej sprawie. Nie poinformowała, że osoba badana zgłaszała zastrzeżenia do opinii, zgodnie ze standardami postępowania, że skargi badani mogą kierować do kierownika, bądź odwołać się od opinii do sądu. O swoim działaniu i wiedzy w tej sprawie poinformowała kierownika post factum. wyłącznie w celu poparcia zarzutów pod adresem kierownika min., że ośrodek wydaje krzywdzące i niezrozumiałe dla badanych opinie. Można wnioskować, że w sytuacji zgłaszanej skargi przez osobę badaną, podjęła działania poza procedurami przyjętymi w (...) z pominięciem dróg służbowych. co uniemożliwiło (...) złożenie ewentualnych wyjaśnień w sytuacji kierowania skargi przez osobę badaną do Rzecznika Praw Dziecka.

Wymogiem na uzyskanie stopnia nauczyciela dyplomowanego jest znajomość technologii informacyjnej i komputerowej. Umiejętności Pani K. w zakresie znajomości posługiwania się technologią komputerową - programami edytorskimi są niskie, czego konsekwencją były utraty danych lub problemy we współpracy z drugą osobą w zespole, kiedy opiniowana oczekiwała wykonywania za nią zadań związanych ze sporządzaniem opinii.

Dokonując oceny pracy skonsultowano tą ocenę z innym nauczycielem dyplomowanym-Kierownikiem (...) w J. Panem T. B.. wynikiem konsultacji jest opinia zawierająca uwagi:

w opiniach popełniane są liczne błędy o charakterze merytorycznym, rzeczowym, ortograficznym i gramatycznym.

opinie są formułowane w sposób chaotyczny: zawierają liczne niespójności i informacje wewnętrznie sprzeczne, zaś sposób wnioskowania wskazuje na wyciąganie nieuprawnionych konkluzji. konsekwencjami popełnianych błędów były uzasadnione skargi osób badanych na terenie

ośrodka i konieczność sporządzenia opinii uzupełniającej.

prezentowany przez Panią E. K. styl pracy utrudnia współdziałanie w zespole badawczym na etapie prowadzenia badań, jak również przy opracowywaniu opinii, a czasami wręcz uniemożliwia wydanie opinii bez dokonania jej korekty przez kierownika.

o liczne uwagi formułowane przez kierownika i zalecenia dotyczące konieczności wprowadzenia zmian w sposobie przeprowadzania procedury badań, obliczania ich wyników, ich interpretacji oraz sporządzania opinii, nie zostały zrealizowane w stopniu umożliwiającym zaakceptowanie opinii przez kierownika ośrodka bez uprzedniego bardzo wnikliwego i czasochłonnego zweryfikowania przebiegu i efektów pracy opiniowanej,

o konsekwencją braku rzetelności i poprawności sporządzanych opinii jest konieczność dokonywania ich korekt, co powoduje przekraczanie terminowości wydawania opinii,

o opiniowana Pani E. K. nie prezentuje gotowości do współdziałania z przełożonym i poszukiwania konstruktywnych sposobów rozwiązań pojawiających się sytuacji konfliktowych, lecz ujawnia postawę konfrontacyjną, odgórną, bądź kreuje się na osobę bezzasadnie nękaną zarzutami stawianymi przez Kierownika ośrodka.

(dowód: karta oceny pracy powódki k 19-24)

Powódka złożyła odwołanie od oceny pracy, w którym podniosła, między innymi, że istnieją uzasadnione wątpliwości co do kompetencji w przedmiocie oceny jej pracy w okresie początkowym. W tym czasie bowiem funkcje kierownika pełniła pani K. M..

Powódka zaprzeczyła jakoby podważała kompetencję innych instytucji. Powódka stwierdziła, że nie skracała dystansu z małoletnimi i nieletnimi. Podała, że zdarza się, że zajmuje się małoletnimi, kiedy ich rodzice jednocześnie wypełniają testy psychologiczne i wtedy siedzi niebezpiecznie blisko dziecka, kiedy np. układa z nim puzzle. Powódka nie zgodziła się z zarzutem naruszania standardów badań i opiniowania ponieważ:

o analizuje akta sprawy.

o przedstawia się osobom badanym z imienia i nazwiska oraz zajmowanego stanowiska.

o potwierdza tożsamość osób badanych, informuje osoby badane o: planie badania, prawie badającego do doboru metod badawczych

zgodnych z tezą dowodowa organu, udziale w badaniu wyłącznie osób wskazanych w zleceniu wykorzystaniu danych uzyskanych w trakcie badania wyłącznie w celu sporządzania opinii dla organu zlecającego, przysługującym badanym prawom i ciężącym na nich obowiązkach wynikających z procedury badania, możliwości zgłaszania uwag co do przebiegu badania

do kierownika ośrodka lub zastępującego go upoważnionego pracownika. Pedagogicznego, możliwości zgłaszania uwag co do przebiegu badania, treści i wniosków końcowych, terminie sporządzenia opinii.

Powódka podniosła, iż posiada bardzo dobrą znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie (...) oraz innych związanych z działalnością opiniodawczą placówki (zwłaszcza w sprawach nieletnich). Każdorazowo ściśle przestrzega procedur prowadzenia badań, ponieważ ma szacunek do osób. Każdorazowo obiektywnie podmiotowo traktuje osoby badane. Wykazuje dużą dbałość o zapewnienie warunków odpowiednich do możliwości osoby badanej i stara się zapewnić optymalny komfort psychiczny badanym osobom. Przyniosła nawet czasopisma, aby osoby czekające w tzw. bawialni mogły zająć swój czas. Powódka wskazała, że adekwatnie dobiera metody diagnostyczne. Systematycznie wzbogaca warsztat metodologiczny Wprowadziła Test Głośnego Czytania Marii Sobolewskiej. Wprowadziła testy standaryzowane do badań poziomu wiedzy szkolnej w gimnazjum z języka polskiego i matematyki - "Lepsza szkoła" z Gdańskiej Fundacji Rozwoju". Wprowadziła standaryzowany test do badania nieletnich "Jak myślę".

Powódka podała nadto, że wykazuje się właściwym tokiem rozumowania, a jej interpretacja badań, czy analiza akt sądowych, obserwacja relacji i wyciąganie wniosków są trafne. Zdaniem powódki jej umiejętność współpracy w zespole, wypracowanie wspólnego stanowiska, umiejętność kompromisowych rozwiązań jest właściwa. Nigdy nie była karana, ponaglana ani ustnie ani pisemnie o przestrzeganie terminowego opracowania opinii.

Powódka stale pogłębia swoją wiedzę poprzez udział w formach doskonalenia. Posiada 28 - letnie doświadczenie w pracy pedagogicznej. W okresie zatrudnienia ukończyła - Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej - Akademię Mediatora z oceną bardzo dobrą oraz odbyła szkolenie w Centrum Edukacyjnym Nauk Sądowych Instytutu Ekspertyz Sądowych w Krakowie: "Ocena kompetencji wychowawczych rodziców w sytuacji konfliktu o uregulowanie kontaktów z dziećmi" .

Powódka podała także, iż wykazuje bardzo duże zaangażowanie w działalność pozaopiniodawczą - jest zatrudniona w M.w Ś. na stanowisku doradcy rodzinnego w ramach swoich obowiązków, udziela pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów, społecznych, psychologicznych i wychowawczych z dziećmi, wspiera aktywność społeczną rodzin, udziela pomocy w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej.

W ocenie powódki prowadzona przez nią dokumentacja jest prowadzona poprawnie. Powódka oświadczyła, że jej kultura współżycia społecznego jest opisana w moich poprzednich wyróżniających ocenach pracy dokonanych

przez innych pracodawców. Powódka jest punktualna, szanuje czas swój i osób badanych, ma życzliwą postawę wobec pracowników, osób badanych (nie buduje dystansu), zachowuje obiektywizm i bezstronność w stosunku do osób badanych, przestrzega zasady ochrony dobra małoletnich i nieletnich, przestrzega rzetelności w postępowaniu diagnostycznym. Opinie oddawane są w terminie, a wydawaną w pracy dokumentację wykonuje samodzielnie na komputerze; nie jest jej znana sytuacja, że z jej winy doszło do utraty danych lub problemów we współpracy.

Powołany przez Ministra Sprawiedliwości zarządzeniem z dnia 13 01 2012 Zespół oceniający nauczyciela odwołującego się od oceny pracy podtrzymał ocenę pracy powódki dokonaną przez stronę pozwaną.

(dowód : odwołanie powódki w aktach osobowych, pismo do powódki z dnia 25 01 2012r.)

Powódka wykonywała swoje obowiązki w dwuosobowym zespole wspólnie z psychologiem M. R.. Współpraca w tym zespole układała się na tyle źle, że M. R. prosiła niejednokrotnie o interwencję kierownika Ośrodka. W ocenie M. R. powódka zakłócała relacje z badanymi np. biorąc dziecko osób badanych na ręce, a przy dziecku powódka wręczała osobom badanym zgodę na badania. powódka podważała autorytet matki przy dzieciach, mówiąc - "ja wam pokażę jak się studzi małym dzieciom herbatę". W ramach pracy w zespole powódka nie uzupełniała treści opinii, a uzgodnienie wspólnej opinii z psychologiem M. R. było bardzo utrudnione. dochodziło nawet do podnoszenia głosu, trzaskania drzwiami, demonstracyjnego zachowania

(dowód : zeznania świadków M. R. , I. T.)

W opiniach opracowywanych przez powódkę dochodziło do błędów. Przykładowo w opinii z czerwca 2011r., znajdowały się błędy polegające na zmianie nazwiska, w faktach dotyczących nauki szkolnej, odnośnie diagnozy dziecka, a również śmierci dzieci w rodzinie, co było bolesnym przeżyciem dla matki, która określiła opinię jako "chaos i galimatias"., Powódka opracowała też opinię dotyczącą przypadku, że nieletni zламаł ojcu pogrzebaczem kość. Powódka zaleciła w tej opinii dla rodziców styl wychowania permissywny (liberalny). Były też np. wskazania dwóch środków wychowawczych - nadzoru kuratorskiego i umieszczenia w ośrodku socjoterapii, które są rozłączne - bo albo się daje nadzór kuratora, albo umieszcza w ośrodku - chociaż tych środków się nie łączy.

(dowód : zeznania strony pozwanej)

Powódka wielokrotnie była wzywana przez Kierownika pozwanego (...) do poprawiania opracowanych przez powódkę opinii.

Pismem z 13 06 2011 r. zobowiązano powódkę do obliczenia wyników i poprawienia oraz uzupełnienia zdanych opinii. Zwracano powódce uwagę, że konieczne jest wyeliminowanie powtórzeń w treści opinii oraz dopracowanie budowy niektórych zdań, tak aby były poprawnie zbudowane.

Pismem z dnia 14 09 2011 r. zobowiązano powódkę do wyjaśnienia jak przebiegała współpraca w zespole, kto scalał opinię i czy po naniesieniu korekt każda z osób pracujących w zespole sprawdziła opinie, czy zespół sprawdził opinię w całości.

W piśmie z dnia 23 09 2011 r. Kierownik (...) zobowiązał powódkę do skorygowania treści opinii, gdyż w wydrukowanej wersji opinii pozostawionej na dzień 23.09.2011r. brakuje części danych o dziecku oraz innych fragmentów, podobnie wykasowanych bez uzasadnienia i ze szkodą dla wartości merytorycznej opinii. Jednocześnie przypominano powódce, że proponowano, aby sporządzała opinie odręcznie, jeśli ma problemy z obsługiwaniem komputera.

Pismem z dnia 25 11 2009 r. wezwano powódkę do poprawienia opinii przez m.in. uzupełnienie o historię nieletniego od czasu wydania ostatniej opinii z uwzględnieniem analizy przyczyn i przejawów nieprzystosowania, podanie informacji na temat wydolności wychowawczej środowiska rodzinnego wobec obecnych problemów, wyeliminowanie zdań o nieprawidłowej budowie i pozbawionych sensu oraz zbyt ogólnikowych a przez to niejasnych, w tym znajdujących się we wnioskach, uporządkowanie treści opinii zgodnie z nagłówkami -dane o rodzicach znajdujących się w części wyników badań pedagogicznych nieletniego, uzupełnienie o dokładniejszą ocenę poziomu wiadomości i

umiejętności szkolnych, wykreślenie z opinii powoływania się na konkretne metody- opinia powinna zawierać ich interpretację, uzupełnienie wniosków podanie ostatnio popełnionych czynów, przemyślenie wniosku- czy faktycznie nieletni ma niski poziom demoralizacji i MOS jest środkiem wystarczającym, wyeliminowanie z opinii sprzecznych treści.

dokończenie zdania i uporządkowanie i uzupełnienie opinii w taki sposób, aby uwidocznił się przebieg procesu nieprzystosowania- dlaczego nieletnia ma sprawę sądową i została skierowana na badania do (...)kiedy i dlaczego została objęta nadzorem kuratora, dlaczego pomimo, że poradnia nie widzi sensu kształcenia specjalnego, kurator wnosi o zmianę środka, uzupełnienie listy przejawów demoralizacji w historii życia i we wnioskach, uzupełnienie treści o szersze odniesienie się do kwestii siniaka na twarzy małoletniego- opinia ma zawierać ocenę i interpretację uporządkowanie treści opinii zgodnie z wyróżnionymi wyeliminowanie zdań o nieprawidłowej budowie i pozbawionych, przeanalizowanie czy odpowiedzi na pytania sądu służy uwaga odnośnie zasadności diagnozy lekarskiej - ADHD u dziecka, jeśli tak, to warto uzupełnić treść tak, aby to z niej wynikało, uporządkowanie treści opinii zgodnie z wyróżnionymi nagłówkami i tak, aby jej treść była klarowna.

uzupełnienie treści i wyeliminowanie sprzeczności tak, aby opinia była spójna i nie była jednostronna -kompetencje wychowawcze ojca opisane są pozytywnie, a we wnioskach znajduje się stwierdzenie, że jego opieka wymaga nadzoru kuratora i pomocy pielęgniarki środowiskowej.

(dowód : powołane pisma do powódki k 79, 84, 85, 86)

Na pracę powódki składano skargi. Pismem z dnia 15 12 2008 r. A. i B. P. skarżyli się na sposób

przeprowadzenia badania i niewłaściwe zachowanie powódki w czasie spotkania w dniu 4.11.2008r. Skarżący podnosili, że w czasie rozmowy powódka okazywała ogólnie negatywne nastawienie do rodzicielstwa zastępczego. Wielokrotnie podkreślała, że podjęte przez skarżących zadanie opieki wychowawczej nad małoletnimi nie ma sensu. Na potwierdzenie tego, powódka swobodnie przytaczała przykłady z własnego życia zawodowego, które oceniła jako nieudane. Wygłaszała opinie na temat bezcelowości pracy wychowawczej z dziećmi dorastającymi w patologicznych środowiskach na przykładzie innych rodzin zastępczych. Zdaniem skarżących większość czasu podczas badania zajęły "wywody i moralitety" wygłaszane przez powódkę.

(dowód : kopia skargi k 92-94)

Powódka skierowała do Kierownika (...)pismo z dnia 27 09 2011r., w którym domagała się wyjaśnień -"jak mam rozumieć pani polecenie "proszę o dokładne przeczytanie uwag...,czy mam rozumieć,że oprócz braku umiejętności pisania, posiadam brak umiejętności czytania ze zrozumieniem. Takie polecenia zawierają podręczniki dla uczniów klas początkowych. Dlaczego mam uzupełnić brak części danych o dziecku - opinia poprzednia zawierała dane o dziecku ,które pani "kazała "mi wykreślić ponieważ takie dane znajdują się we wcześniejszej opinii sporządzonej przez inny zespół.

Proszę o szczegółowe wymienienie moich licznych błędów jakie popełniam ,kiedy myliłam wersje opinii i pracowałam na wersjach już nieaktualnych.na czym polega poważne dezorganizowanie przeze mnie pracy nad opinią i których to osób dotyczy, co to znaczy zwłaszcza pracujących w zespole,to znaczy kogo jeszcze. Pani sekretarka nie pisze moich opinii, ponieważ jestem zobowiązana do składania opinii przygotowanej do wysłania, moją pracę dezorganizują przekazywane mi w trakcie badań opinie do poprawy, pisanie odpowiedzi na pani pytania dotyczące nie tylko opinii, ale współpracy z innymi pracownikami, kto co powiedział i napisał, jakiego badany użył słowa, ścisła samokontrola w swoich wypowiedziach, aby nie naruszyć godności osobistej któregokolwiek z pracowników. zgodnie z umową dostarczyłam napisaną trzecia wersję opinii nr 96/11 ,każda polecona przez panią poprawa była polegała na skreśleniu wskazanych przez panią danych, następna poprawa na ponownym ich nanoszeniu. Łączne wydłużenie czasu pracy nad opinią nie wynika z zaniedbań z mojej strony, ponieważ oddaję opinie w wyznaczonym terminie, ale wielokrotnego odsyłania moich opinii do poprawy co w mojej ocenie ma na celu produkowanie zarzutów dotyczących mojej pracy. Nie jest to sytuacja nowa ponieważ trwa od kiedy kieruje pani ośrodkiem. Kiedy składałam opinie przed terminem

wówczas sprawdzana było drobiazgowo, kartka po kartce porównywana z danymi zawartymi w aktach sądowych, ponieważ wymagane jest ode mnie jest kronikarskie spisywanie danych z akt sądowych, z latami i numerami sygnatur i drobiazgowymi informacjami. Rozmowa przeprowadzona z panią w dniu 26.09-2011r. dotycząca między innymi w/ w opinii zakończyła się pani stwierdzeniem "w takim razie opinia zostanie przesłana w takiej wersji jaka pani podała". Następnie poprosiła mnie pani o przesłanie opinii do sekretariatu, przekazałam informacje, że jest już przesłana, wychodząc do domu zapytałam pani sekretarki czy opinia jest do podpisania. i dzisiaj 27.09.2011r. zwróciła się pani do mnie z pytaniem czy wprowadziłam poprawki do opinii, kiedy powołałam się na wczorajszą rozmowę. kazała mi pani napisać oświadczenie, że odmawiam poprawienia opinii. Oświadczenia takiego nie napiszę ponieważ opinia była pisana wielokrotnie, wszystkie kopie zostały pani przekazane.

(dowód : pismo powódki k 204-205)

Pismem z dnia 20 02 2012 r. strona pozwana rozwiązała stosunek pracy z powódką z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. -Karta Nauczyciela, podając jako przyczynę wypowiedzenia uzyskanie negatywnej oceny pracy.

(dowód : pismo o rozwiązaniu stosunku pracy k 18 akt sprawy)

Sąd zważył :

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a Karty Nauczyciela. Powołany art. 6a Karty Nauczyciela przewiduje, że praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły.

Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:

- 1) ocena wyróżniająca;
- 2) ocena dobra;
- 3) ocena negatywna.

Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń.

Jak wskazano uzyskanie negatywnej oceny pracy w trybie określonym w art. 6a Karty Nauczyciela stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania bądź umowy o pracę na czas nieokreślony z końcem miesiąca, w którym upływa 3-miesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy (art. 23 ust. 1 pkt 5 i art. 23 ust. 2 pkt 5 oraz art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela).

Pomimo iż od ustalonej oceny pracy nauczyciel nie może odwoływać się do sądu pracy, ocena ta może jednak zostać poddana kontroli sądu, jeżeli jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W wyroku z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 710/99, OSNP 2002, nr 1, poz. 6, Sąd Najwyższy uznał, że "sąd pracy rozpatrujący powództwo nauczyciela o przywrócenie do pracy kontroluje prawidłowość i rzetelność negatywnej oceny pracy nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 6a i 27 ust. 3 ustawy [...] Karta Nauczyciela". Podobnie SN orzekł we wcześniejszym wyroku z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 500/98, OSNP 2000, nr 3, poz. 106.

Ze względu na zatrudnienie powódki w(...)na podstawie ustawowej delegacji zawartej w Karcie Nauczyciela stosuje się przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 11 lutego 2002 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania

oceny pracy nauczycieli zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego.

Według § 2 tego rozporządzenia kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonych w art. 6 Karty Nauczyciela, art. 4 ustawy o systemie oświaty, art. 3 i 65 ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich, obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz szczegółowych zadań zakładu lub ośrodka określonych odrębnymi przepisami - ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego.

W myśl § 3 omawianego rozporządzenia Kierownik ośrodka, dokonując oceny pracy nauczyciela zatrudnionego w ośrodku, uwzględnia w szczególności:

- 1) stopień realizacji zadań ośrodka,
- 2) aktywność w podejmowaniu działalności w zakresie przeciwdziałania i zapobiegania demoralizacji,
- 3) aktywność w doskonaleniu zawodowym, w tym w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych,
- 4) prawidłowość prowadzenia dokumentacji,
- 5) kulturę osobistą oraz zgodność postępowania z zasadami etyki zawodowej,
- 6) poprawność, terminowość i rzetelność sporządzanych opinii,
- 7) trafność doboru technik diagnostycznych oraz umiejętność ich interpretowania,
- 8) sposób prowadzenia mediacji,
- 9) sposób sprawowania opieki specjalistycznej nad nieletnim.

Przepis § 5 rozporządzenia przewiduje, że na wniosek nauczyciela dyrektor zakładu lub kierownik ośrodka zasięga, a z własnej inicjatywy dyrektor zakładu lub kierownik ośrodka może zasięgnąć, opinii właściwego doradcy metodycznego lub konsultanta właściwego w sprawach doskonalenia zawodowego nauczycieli zakładów lub ośrodków na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takich możliwości - innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego. Opinie te powinny być wyrażone na piśmie.

Z kolei § 7 rozporządzenia określa, iż odwołanie od otrzymanej oceny pracy nauczyciel wnosi na piśmie do Ministra Sprawiedliwości, za pośrednictwem dyrektora zakładu lub kierownika ośrodka. Zespół może ustalić nową ocenę pracy albo podtrzymać ocenę pracy kwestionowaną przez nauczyciela.

Rozstrzygnięcia zespołu co do ustalenia nowej oceny pracy albo podtrzymania kwestionowanej przez nauczyciela oceny pracy zapadają większością głosów. W przypadku równej liczby oddanych głosów decyduje głos przewodniczącego zespołu.

Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy daje dostateczne podstawy do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było zgodne z prawem, zarówno pod względem formalnym, jak i też z przyczyn merytorycznych.

Nie podlega wątpliwości, że powódce została wystawiona negatywna ocena pracy, o której stanowi powołany wyżej przepis KN i ocena ta z punktu widzenia formalnego dostatecznie usprawiedliwia decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Sąd badał prawidłowość i rzetelność oceny pracy powódki pod kątem kryteriów zawartych w powołanym wyżej rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości.

Na tle przedmiotowej sprawy należy szczególnie zwrócić uwagę na kryteria zawarte w punktach od 4 - 8 rozporządzenia. Chodzi tu zwłaszcza o prawidłowość prowadzenia dokumentacji, poprawność i terminowość sporządzanych opinii, nie wykluczając oceny tzw. kultury osobistej powódki i zgodności postępowania z zasadami etyki zawodowej.

Pozostając w kręgu tych kryteriów Sąd uznał, że nie ma potrzeby przeprowadzania dowodu z opinii biegłego, skoro nie oceniano okoliczności wymagających wiadomości specjalnych, a jedynie takie uchybienia i zarzuty które mogą być poddane ocenie przez sam Sąd. Zarzucane bowiem powódce uchybienia, które doprowadziły do sformułowania negatywnej oceny w większej mierze związane były z zaniedbywaniem obowiązków, niestarannie wykonywanych opinii, dopuszczaniem się błędów o charakterze ortograficznym i gramatycznym oraz przekraczaniem terminowości wydawania opinii.

Należy szczególnie podkreślić, że w pozwanym(...) doszło do sytuacji, w której powódka kwestionowała metody pracy kierownika jednostki dając temu wyraz pisemnie, słownie i w postaci konfrontacyjnego zachowania, przy czym kierownik jednostki stał na stanowisku, że sporządzane przez powódkę opinie wymagają stałej korekty, poprawień i nadzoru ze strony kierownika jednostki.

W wyniku tej sytuacji w ewidentny sposób doszło do nasilenia konfliktu pomiędzy powódką, a kierownikiem (...). Konflikt ten przeniósł się na relacje z innymi pracownikami, w tym w szczególności na relacje ze współpracującą z powódką M. R.. W aktach sprawy znajduje się nadzwyczaj obszerna korespondencja pomiędzy powódką, kierownikiem (...) oraz wyjaśnienia psychologa M. R. co do sposobu współpracy z powódką przy opracowywaniu opinii.

Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty powódki, iż strona pozwana nie była uprawniona do dokonywania oceny powódki za okres pracy kiedy kierownikiem ośrodka była K. M..

Należy zauważyć, że ocena nauczyciela ma charakter opisowy, przy czym końcowa ocena jest oceną uogólniającą. W opisie zawartym w karcie oceny pracy powódki oceniono jej pracę przede wszystkim za okres współpracy z nowym kierownikiem ośrodka A. B. i tego okresu pracy dotyczy większość zarzutów stawianych powódce. Powódka bezpodstawnie zaprzecza, że nie podważała kompetencji innych instytucji skoro okoliczność ta została wykazana w skardze składanej przez osoby, które miały kontakt z pracą powódki. Skracanie dystansu wobec nieletnich i małoletnich, którego to zarzutu powódka nie rozumie, polega na wyrażanej przez kierownika ośrodka i słuchanych świadków postawie powódki związanej z zachowaniami w postaci rozmów z dziećmi, a nawet brania ich na ręce. O współpracy powódki w zespole z psychologiem świadczą wiarygodne zeznania M. R. oraz kierownika ośrodka, z których wynika że współpraca ta była niewłaściwa; dochodziło do sytuacji w których nie można było "scalić" opinii poprzez to, że powódka nie wykonywała tych czynności, bądź też odpowiednie fragmenty opinii zostały przez powódkę utracone.

Zatem na negatywną ocenę pracy powódki składają się okoliczności opisane w punktach 3, 7, 8, 14 Szczegółowych kryteriów oceny pracy pedagoga zawarte w aktach sprawy na kartach 27-30. Przedstawione przez powódkę pozytywne oceny jej pracy z innych placówek oświatowych nie mają bezpośredniego wpływu na rozstrzygnięcie w tej sprawie, gdyż dotyczą innych jednostek, a nawet innych okresów pracy powódki.

W notatkach służbowych znajdujących się w aktach sprawy, w pismach kierowanych do powódki przez kierownika ośrodka znalazły wyraz zarzuty do pracy powódki oraz wskazanie ile dodatkowej pracy poświęcał kierownik ośrodka na dokonywanie poprawień i korekt opinii sporządzanych przez powódkę. W pismach tych szczegółowo wskazywano, jakie braki zawierały opinie. Według Sądu nie jest konieczne wskazywanie wszystkich wyliczanych szczegółowo uchybień dotyczących konkretnych opinii. Istotne jest, że lektura tej korespondencji kierowanej do powódki nie pozostawia wątpliwości, że negatywna ocena pracy powódki była całkowicie usprawiedliwiona.

Dla Sądu bardzo miarodajna i wiarygodna była ocena kierownika (...) w J. T. B., który w jednoznaczny sposób potwierdził, że w opiniach sporządzanych przez powódkę występują liczne błędy o charakterze merytorycznym, rzeczowym, ortograficznym i gramatycznym, opinie są formułowane w sposób chaotyczny i zawierają liczne niespójności oraz informacje wewnętrznie sprzeczne, zaś sposób wnioskowania wskazuje na wyciąganie nieuprawnionych konkluzji. Prezentowany przez powódkę styl pracy utrudnia współdziałanie w zespole badawczym na etapie prowadzenia badań, jak również przy opracowywaniu opinii, a czasami wręcz uniemożliwia wydanie opinii bez dokonania jej korekty przez kierownika. Liczne uwagi formułowane przez kierownika i zalecenia dotyczące konieczności wprowadzenia zmian w sposobie przeprowadzania procedury badań, obliczania ich wyników, ich interpretacji oraz sporządzania opinii, nie zostały zrealizowane w stopniu umożliwiającym zaakceptowanie opinii przez kierownika ośrodka bez uprzedniego bardzo wnikliwego i czasochłonnego zweryfikowania przebiegu i efektów pracy opiniowanej, konsekwencją braku rzetelności i poprawności sporządzanych opinii jest konieczność dokonywania ich korekt, co powoduje przekraczanie terminowości wydawania opinii,

Konsekwencją takiej pracy powódki były skargi osób badanych. Strona pozwana nie dopuściła się uchybień korzystając z konsultacji T. B..

Do oceny tej należy dodać skargi składane na pracę powódki także znajdujące się w aktach sprawy. Wszystkie te okoliczności jednoznacznie wskazują na to, że dokonana przez stronę pozwaną negatywna ocena jest prawidłowa.

Całkowicie trafnie zwraca uwagę strona pozwana na to, że powódka naruszała także zasady współzycia społecznego.

Świadczy o tym w szczególności opisane w karcie oceny zachowanie i postawa powódki wobec innych pracowników (...). Atmosfera pracy wprowadzana przez powódkę niejednokrotnie utrudniała pracę pozostałym pracownikom pozwanego Ośrodka. Dotyczy to posługiwania się przez powódkę podniesionym, nieznoszącym sprzeciwu tonem wobec innych pracowników, jak i kierownika pozwanego Ośrodka.

Pracę powódki i jej zachowanie w środowisku pracy opisali wiarygodnie współpracujący z nią świadkowie M. R. i I. T.. Świadek M. R. wiarygodnie zeznała, że - " Powódka miała wprowadzić zmiany w tekście i w chwili kiedy je wprowadziła proszona o współpracę w łączeniu treści była opryskliwa, ironizowała, arogancko odpowiadała, że taki ma charakter, czyli nie musi się stosować do współpracy. W pewnym momencie przy wspólnej pracy spostrzegłam, że wycięła część wniosków psychologicznych - toku wnioskowania - wówczas zgłosiłam to do pani kierownik, że moja praca jest niszczone i że nie mogę z panią współpracować, że jest mi trudno, że powódka wykonuje swoją część nierzetelnie, że często nie przychodzi do pracy, w związku z czym badanie odbywa się w pojedynkę, nie w zespole, co wydłuża czas mojej pracy, bo wykonuję swoją część i część" - patrz zeznania świadka M. R. k 149-152).

Świadek I. T. zeznała- "Brałam udział w wysłuchaniu przed wręczeniem nagany. Tam wtedy padały ostre, niecenzuralne słowa powódki pod adresem kierownika, pracowników, że są bezwolni. Było tam trzaskanie krzesłem. Ja widziałam po raz pierwszy takie zachowanie pracownika" - patrz zeznania świadka I. T. k 152 - 155.

Z kolei świadek T. B. zeznał obrazowo -" Ja nie analizowałem wszystkich opinii wydanych przez powódkę. Zostały mi dostarczone co najmniej kilkanaście opinii i one nie nadawały się do zaprezentowania w Sądzie. Do tej pory ja nie spotkałem się z takim natężeniem błędów i brakiem kompetencji zawodowych, jak w opiniach sporządzanych przez powódkę, one się do niczego nie nadawały. Nie nadawały się do przedstawienia ich Sądowi, jako materiału, na podstawie którego wydawane jest rozstrzygnięcie" -patrz zeznania świadka T. B. k 180-181.

O złej współpracy z powódką dobitnie zeznała jej przełożona kierownik (...) A. B. wskazując, że - " Na różnych etapach pracy nad opiniowaniem powódki popełniała ona rażące błędy. Rozumiem, że błędy pojawiają się w pracy każdego człowieka, ale by liczba tych błędów i ich charakter były takie, że niemożliwe byłoby wydawanie opinii bez ich bardzo poważnego korygowania. Kiedy prosiłam powódkę ustnie o dokonywanie korekt wskazując jej , gdzie te błędy się znajdują i co powinno być poprawione, starałam się też podpowiadać, z czego można skorzystać. Były to np. kwestie dotyczące obliczania wyników testowych. Kiedy zauważyłam, że powódka nie korzysta z tych ustnych podpowiedzi,

zaznaczałam nieraz na marginesie arkuszy testowych, gdzie jest potrzebna korekta. Powódka zaczęła na to reagować tak bardzo ogromnie i kiedy dokonywałam opisowej oceny (także i innych pracowników - nazywamy to arkuszem ewaluacyjnym), to na zgłoszone przeze mnie uwagi powódka zaczęła reagować składaniem pism z odpowiedziami, natomiast nie skupiała się na tym, by poprawiać błędy. Charakter błędów powódki powodował również duże problemy we współpracy w zespole. Ponieważ jeśli zanim opinia do mnie trafiła, druga osoba z zespołu zauważała oczywiste błędy i chciała dokonać korekty, to powódka mocno się na to oburzała, traktowała to jako ingerencję w swoją pracę i powoływała się na to, że tylko kierownik ma prawo odnosić się do jej pracy i korygować ją. Problemy dotyczyły także współpracy na poziomie pracy na komputerze: była np. taka sytuacja, że zespół pracował nad opinią, następnie była jeszcze jakaś potrzeba korekty części napisanej przez powódkę; już po wyjściu powódki do domu okazywało się, że zapisała niewłaściwą wersję, w związku z tym te wszystkie korekty zniknęły i pracę trzeba było wykonywać od początku, na co uskarżały się mocno współpracownicy powódki. Problemem było to, że nie można było polegać na tym, co zapisane było w części opinii powódki" - patrz zeznania strony pozwanej k 214- 220.

W obliczu tej treści zeznań Sąd ocenił , że strona pozwana prawidłowo rozwiązała stosunek pracy z powódką. Trafnie podniosła strona pozwana, że do rozwiązania stosunku pracy wystarcza tylko jedna ocena negatywna , a za jej zasadnością przemawia fakt oddalenia odwołania powódki przez zespół oceniający powołany przez Ministra Sprawiedliwości.

Decyzja, co do oceny wystawionej powódkę została poprzedzona należyłą analizą dotychczasowego przebiegu jej pracy i w sposób wystarczający uzasadniona. Uchybienia w pracy powódki były tak znaczące, iż doprowadziły do podtrzymania przez Zespół oceniający powołany zarządzeniem Nr 1/2012 Ministra Sprawiedliwości kwestionowanej przez powódkę oceny negatywnej.

Zeznania świadków M. R., I. T., T. B. oraz strony pozwanej zasługiwały na wiarę jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.