

Sygn. akt IVP 116/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2012r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Lucyna Klusik, Irena Rogoza,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2012r. w Lubaniu

sprawy z powództwa **E. P.**

przeciwko Szkole Podstawowej w P.

- o odszkodowanie, o sprostowanie treści świadectwa pracy;

I. zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej w P. na rzecz powódki **E. P.** kwotę 6.426,-(sześć tysięcy czterysta dwadzieścia sześć)złoty wraz z ustawowymi odsetkami od 18 września 2012r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej w P. na rzecz powódki **E. P.** kwotę 180,-(sto osiemdziesiąt)złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IV P 116/12

UZASADNIENIE.

Powódka E. P. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej w P. o zasądzenie odszkodowania w kwocie 6.426zł z tytułu niesłusznego rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zmianę świadectwa pracy poprzez zamieszczenie adnotacji, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uzasadnieniu podniosła, iż zatrudniona była u pozwanego na stanowisku referenta ds. płac, kadr i administracji. W roku 2011 wysłała do ZUS zaświadczenie Z-3 płatnika składek na podstawie którego wypłacany był nauczycielce J. B. zasiłek chorobowy oraz zasiłek macierzyński. W zaświadczeniu tym był błąd i z tego tytułu (...) Oddział w L. wydał decyzję na mocy której szkoła powinna zwrócić kwotę zawyżonego zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Według powódki dyrekcja bezpodstawnie i błędnie oceniła jakoby działała umyślnie i świadomie na szkodę pracodawcy. Ponadto decyzja ZUS-u wpłynęła do zakładu pracy 27 lipca 2012r. i od tej daty biegł jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło 3 września 2012r. a więc po upływie tego terminu.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu podniósł, iż w dniu 27 lipca 2012r. Szkoła Podstawowa w P. na żądanie ZUS przekazała komplet dokumentów zawierające ponowne wyliczenie podstawy zasiłku chorobowego i macierzyńskiego dotyczące J. B.. O działaniu powódki stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp Dyrektor szkoły

dowiedziała się w dniu 6 sierpnia 2012r. gdy zapoznała się z decyzją ZUS polecającą zwrot nadpłaconych zasiłków. Był to okres urlopowy także dla dyrektora szkoły. W tym samym dniu skierowane zostało pismo do powódki z prośbą o pilne wyjaśnienie sytuacji lecz ta sprawy nie wyjaśniła stwierdzając jedynie ustnie, że się pomyliła. W ocenie pracodawcy nie jest to pomyłka lecz działanie świadome, gdyż kilka dni później powódka sporządziła zaświadczenie Z-3 dla siebie wykazując zawyżone dodatkowe wynagrodzenie roczne , co zostało niezwłocznie zauważone przez pracownika ZUS. Zakład pracy zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron lecz ta nie wyraziła na to zgody.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. P. zatrudniona była w Szkole Podstawowej w P. na stanowisku referenta ds. płac, kadr i administracji od 31 grudnia 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

(dowód : akta osobowe powódki).

Do jej obowiązków należało m. in. wydawanie zaświadczeń związanych z zatrudnieniem nauczycieli i pracowników administracyjnych oraz obsługi, odprowadzanie do ZUS składek na ubezpieczenie społeczne oraz wypełnianie dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń przez pracowników z ubezpieczenia społecznego.

(dowód: zakres obowiązków powódki w aktach osobowych).

W dniu 30 września 2011r. powódka sporządziła zaświadczenie Z-3 dla ZUS-u na podstawie którego wypłacany był J. B. zasiłek chorobowy za okres od 27 września 2011r. do 10 stycznia 2012r. oraz zasiłek macierzyński od 11 stycznia 2012r. do 26 czerwca 2012r.

(dowód: zaświadczenie płatnika składek k. 21 – 26).

Powódka od 7 października 2011r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu komplikacji ciąży do 13 marca 2012r. a następnie na zasiłku macierzyńskim do 28 sierpnia 2012r.

(dowód: pismo zakładu pracy k. 135, zeznania powódki k. 156).

W dniu 26 lipca 2012r. zakład pracy na żądanie ZUS-u sporządził korektę tego zaświadczenia.

(dowód: korekta zaświadczenia k. 28-35, zeznania świadka W. C. k. 55).

Decyzją z dnia 1 sierpnia 2012r. (...) Oddział w L. wydał decyzję zobowiązującą Szkołę Podstawową w P. do zwrotu nienależnie wypłaconego dla J. B. zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego w łącznej kwocie 2.612,67zł. W uzasadnieniu stwierdzono, iż zasiłki te były wypłacane na podstawie zaświadczenia , w którym ujęto zawyżone wynagrodzenie tej osoby.

(dowód: decyzja ZUS k. 10).

Okazało się, że powódka wypełniając 30 września 2011r. druk Z-3 wpisała do podstawy wymiaru wynagrodzenia J. K.-B. dodatek wiejski i mieszkaniowy , co było niezgodne z przepisami (okoliczność bezsporna).

Powódkę z J. B. nie łączą żadne prywatne stosunki , widywały się tylko w pracy .

(dowód: zeznania świadka J. K.-B. k.155).

Dyrektor szkoły pismem z dnia 6 sierpnia 2012r. poleciła powódce , aby złożyła wyjaśnienia na piśmie dotyczące tej pomyłki lecz ona tego nie uczyniła.

(dowód: zeznania B. L. k. 156,).

Zakład pracy postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismem z dnia 9 sierpnia 2012r. o zamiarze tym powiadomiony został Związek Nauczycielstwa (...) Oddział we L.. Pismem z dnia 10 sierpnia 2012r. Związek Zawodowy zaproponował polubowne załatwienie tej sprawy twierdząc, że powódka zrobiła pomyłkę wystawiając zaświadczenie do ZUS.

(dowód: pisma zakładu pracy oraz (...) k.64, 65 część B akt osobowych).

Pismem z dnia 3 września 2012r. zakład pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na :

- 1) umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy poprzez sporządzenie nieprawdziwych informacji w zaświadczeniu Z-3 i przekazanie bez upoważnienia do ZUS skutkującym decyzją ZUS o konieczności zwrotu wraz z odsetkami przez Szkołę Podstawową w P. nienależnie wypłaconego pracownikowi świadczenia;
- 2) braku wyjaśnień dotyczących wyjaśnień w w/w sprawie zgodnie z pismem z dnia 6 sierpnia 2012r. skierowanym przez Dyrektora szkoły.

(dowód: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę k.1, część C akt osobowych).

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.159zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 38).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódki uznać należało za zasadne.

Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była ocena czy zachowanie powódki polegające na wystawieniu błędnego zaświadczenia do ZUS-u dotyczącego wynagrodzenia J. B. oraz niezłożenia wyjaśnień na piśmie dotyczących tej sprawy można zakwalifikować jako rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych , o których mowa w art. 52 §1 pkt 1 kp dające uprawnienie pracodawcy do rozwiązania z danym pracownikiem dopuszczającym się takiego naruszenia umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w doktrynie i judykaturze dokonującym interpretacji art. 52 kp – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999r. I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000. z. 20. poz. 746).

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (orzeczenie SN z dnia 11 września 2001r. I PKN 634/00, OSNP 2003 , z. 16, poz. 381).

W wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818) – w razie rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Typowymi przyczynami z art. 52§ 1 pkt 1 kp są : nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy , nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócenie porządku w miejscu pracy oraz przywłaszczenie mienia pracodawcy.

Przenosząc powyższe rozważania natury ogólnej do realiów rozpoznawanej sprawy nie można uznać, że powódka wystawiając błędne zaświadczenie dla ZUS działała umyślnie lub też wykazała się rażąco lekkomyślnością. Z materiału dowodowego nie wynika, aby miała jakiś interes wpisując w zaświadczeniu do ZUS zawyżone wynagrodzenie J. K.-B.. Jak wynika z zeznań tego świadka z powódką nie łączą jej żadne prywatne stosunki, widywały się tylko w pracy. Jednocześnie świadek zadeklarowała, że gotowa jest w ratach zwrócić szkole kwotę, którą otrzymała niezasadnie z ZUS-u (k. 155).

Zauważyć należy, że powódka w czasie, gdy wystawiała to zaświadczenie była w ciąży, która przebiegała z komplikacjami i to mogło mieć wpływ na jej postępowanie.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka w informacjach wysłanych do ZUS dotyczących wynagrodzenia nauczycieli oraz swojego wynagrodzenia dokonała jeszcze innych pomyłek skutkujących wypłatę zawyżonych świadczeń, lecz w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wymieniony jest jedynie zarzut dotyczący nieprawidłowości przy wystawieniu zaświadczenia dla J. K.-B. i tylko ten zarzut mógł być przedmiotem rozważań Sądu.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd, iż brak jest podstaw do uznania, iż powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze dające prawu zakładowi pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i dlatego też na podstawie art. 56 §1 kp i art. 58 kp zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 6.426zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy albowiem po uprawomocnieniu się wyroku zakład pracy z urzędu będzie zobowiązany umieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, zgodnie z treścią art. 97 §3 kp.

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę po 180zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego na mocy art. 98 §1 kpc oraz § 11, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U.Nr 163, poz. 1349 ze zm.) mając na uwadze, że pełnomocnik powódki uczestniczył w trzech rozprawach a stawka minimalna wynosi zgodnie z cytowanym wyżej rozporządzeniem kwotę 60zł.

Zasądzając tę należność Sąd miał na uwadze treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010r. (IIPZ 20/10, LEX nr 621336), w którym stwierdzono, że stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.