

Sygnatura akt IVP 86/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 03-12-2013r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Piotr Misztal, Teresa Papas,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 03-12-2013r. w Lubaniu

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko Urzędowi Miasta w L.

- o przywrócenie do pracy;

I. powództwo oddala,

II. zasądza od powódki M. W. na rzecz pozwanego Urzędu Miasta L. kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Powódka M. W. wniosła pozew przeciwko Urzędowi Miasta w L. o przywrócenie jej do pracy na poprzednim stanowisku. W uzasadnieniu podniosła, że oświadczeniem z dnia 29 maja 2013r. pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia z jej winy. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na przedłożeniu pracodawcy oświadczenia z dnia 6 maja 2013r. z podrobionym podpisem małżonka powódki – W. W., z którego oświadczenia wynikało, że nie zamierza on korzystać z obniżonego wymiaru czasu pracy, ani urlopu wychowawczego w związku ze sprawowaniem opieki nad synem. Opisywany dokument przedłożyła w celu uzyskania obniżonego wymiaru czasu pracy. Zdaniem powódki oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest w całości nieuzasadnione. Nie dopuściła się bowiem podrobienia podpisu swojego męża pod oświadczeniem z dnia 6 maja 2013r. lecz złożyła podpis pod owym oświadczeniem jako swój własny działając w imieniu swojego męża, który nie mógł osobiście go podpisać, ale ją do tego upoważnił. Zdaniem powódki nie można jej zarzucić naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albowiem trudno uznać za takie naruszenie oświadczenia złożonego przez męża pracownika dotyczącego kwestii skorzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy po skorzystaniu z urlopu wychowawczego. Podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia musi być zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a żadna z powyższych przesłanek nie zaistniała w przedmiotowym przypadku. Jej postępowanie nie stanowiło najmniejszego nawet zagrożenia dla pracodawcy, nie powodowało powstania ani narażenia go na szkodę.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, że posłużenie się przez powódkę podrobionym dokumentem oświadczenia z dnia 6 maja 2013r. celem uzyskania u pozwanego obniżonego wymiaru czasu pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, w tym pracownika samorządowego. W pełni uzasadnione jest twierdzenie, że powódka przedkładając podrobione oświadczenie z dnia 6 maja 2013r. działała z zamiarem wprowadzenia pozwanego w błąd lub co najmniej zdawała sobie sprawę, że złożenie tego oświadczenia wprowadzi pozwanego w błąd i na to się godziła. Z treści oświadczenia z dnia 6 maja 2013r. nie

wynika, iż oświadczenie to jest składane w imieniu W. W., a ponadto brakuje w nim powołania się na jakiegokolwiek pełnomocnictwo ustne czy pisemne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. W. zatrudniona była w Urzędzie Miasta w L. od dnia 31 grudnia 2004 r. ostatnio na stanowisku zastępcy skarbnika miasta.

(dowód: akta osobowe powódki).

Od dnia 10 września 2012r. przebywała na urlopie macierzyńskim , a następnie na urlopie wychowawczym.

Pismem z dnia 15 kwietnia 2013r. zwróciła się do zakładu pracy o obniżenie wymiaru czasu pracy do 5/8 etatu w terminie od 6 maja 2013r. do 6 maja 2014r.

(dowód: pismo powódki k. 106 , część B akt osobowych).

Pismem z dnia 26 kwietnia 2013r. zakład pracy wyraził zgodę na obniżenie wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ Kodeksu Pracy. W piśmie tym zawarto informację, iż zgodnie z art. 189¹ kp z uprawnień tych może korzystać wyłącznie jedno z rodziców i w tym stanie rzeczy poproszono o przedłożenie oświadczenia ojca dziecka o braku zamiaru korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy oraz urlopu wychowawczego przez wskazany wyżej adres. Pismo to zostało wysłane na adres powódki listem poleconym.

(dowód: k. 107, część B akt osobowych).

Powódka w dniu 6 maja 2013r. zgłosiła się do pracy i w rozmowie , w której uczestniczyła A. K. – naczelnik Wydziału Organizacyjno - (...) oraz I. R. – zastępca naczelnika została poinformowana, że takie pismo zostało do niej wysłane. Powódka odpowiedziała, że posiada awizo z poczty , ale tego pisma jeszcze nie odebrała. Została też poinformowana o konieczności złożenia oświadczenia przez jej męża, że nie będzie korzystał z obniżonego czasu pracy ani urlopu wychowawczego w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

(dowód: zeznania świadków I. R. k. 48v-49, A. K. k. 49v-50).

Powódka na komputerze napisała oświadczenie z datą 6 maja 2013r. wpisując na dole słowa (...) i złożyła swój podpis w imieniu męża.

(dowód: oświadczenie z dnia 6 maja 2013r. k. 110 , część B akt osobowych , zeznania powódki k. 107).

Oświadczenie to powódka przyniosła do I. R. w dniu 7 maja 2013r. Ta podjęła wątpliwość czy podpis widniejący na tym oświadczeniu jest podpisem W. W. i podzieliła się tymi wątpliwościami z Burmistrzem A. S.. Ten również po porównaniu podpisów W. W. , który wcześniej był zastępcą Burmistrza Miasta L. nabrał wątpliwości czy to jest jego podpis. W dniu 23 maja 2013r. odbywało się posiedzenie komisji, którego przewodniczącym jest W. W. i w trakcie przerwy Burmistrz okazał mu to oświadczenie pytając czy to jest jego podpis. Ten odpowiedział, że to nie jest jego podpis.

(dowód: zeznania świadka I. R. k. 48v-49, zeznania A. S. k . 107v-108).

Zakład pracy postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. O zamiarze tym pismem z dnia 23 maja 2013r. powiadomiony został Zarząd Związku Zawodowego (...). Pismem z dnia 26 maja 2013r. Związki Zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: pisma zakładu pracy oraz Związków Zawodowych k. 115, 116 , część B akt osobowych).

Pismem z dnia 29 maja 2013r. zakład pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązków pracownika samorządowego (art. 52§1 pkt 1 kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. W szczególności wskazano, że przedłożyła pracodawcy oświadczenie z dnia 6 maja 2013r. z podrobionym podpisem małżonka W. W.. Mając na uwadze zajmowane przez nią stanowisko zastępcy skarbnika miasta należy uznać, iż przedłożenie dokumentu z podrobionym podpisem stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Od osoby piastującej takie stanowisko wymaga się szczególnej staranności i nienagannej postawy co do wiarygodności sporządzanych oraz przedkładanych pism. Mając na uwadze przepis art. 189¹ kp z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ kp może korzystać tylko jedno z rodziców dziecka. W związku z tym, jeśli chciała skorzystać z powyższego uprawnienia, to oświadczenie małżonka powinno zostać złożone wyłącznie przez jej małżonka tj. W. W.. Fakt, że przedłożyła oświadczenie z dnia 6 maja 2013r. z podrobionym podpisem uniemożliwił pracodawcy skuteczną weryfikację czy przysługuje jej uprawnienie do korzystania z obniżonego czasu pracy.

(dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 118, część B akt osobowych).

Powołany przez Sąd biegły grafolog stwierdził, iż podpis ręczny (...) na oświadczeniu z dnia 6 maja 2013r. został wykonany przez powódkę. Nosi on cechy podpisu powódki z upodobnieniem do podpisu jej męża. Jest on kreślony wolniej i mniej zamasyście z cechami charakterystycznymi do podrobienia. Biegła wykluczyła możliwość, aby podpis ten złożyła osoba trzecia.

(dowód: opinia biegłego k. 67-81, zeznania biegłego G. S. k. 106-107).

Sąd zważył, co następuje:

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) – Sąd Najwyższy stwierdził, że 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.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 kp jest zatem oprócz bezprawności działania rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim przypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków

lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2008r. IIPK 162/07, LEX nr 448151).

Przenosząc powyższe rozważania natury ogólnej do realiów rozpoznawanej sprawy stwierdzić należało, że zachowanie powódki polegające na podrobieniu podpisu swojego męża stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okolicznością przyznaną przez powódkę jest fakt, że na oświadczeniu z dnia 6 maja 2013r. pod słowami (...) złożyła swój podpis. Powódka składając ten podpis nie zaznaczyła, że składa go z upoważnienia męża, nie przedłożyła też pisemnego pełnomocnictwa męża do złożenia tego podpisu.

Z opinii oraz zeznań biegłego grafologa wynika, iż podpis na oświadczeniu nosi cechy podpisu powódki z upodobnieniem do podpisu jej męża. Całość podpisu została sporządzona w tym celu, aby zademonstrować podpis jej męża.

Zauważyć należy, że powódka przysłała do pracy po urlopie wychowawczym w dniu 6 maja 2013r. i uzyskała informację od A. K., iż powinna złożyć oświadczenie jej męża, że nie będzie korzystał z obniżonego czasu pracy ani urlopu wychowawczego w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem. Oświadczenie to przyniosła następnego dnia kładąc na biurku I. R.. Wynika to jednoznacznie z zeznań tego świadka (k. 48v). Nie było zatem żadnych przeszkód, aby mąż powódki podpisał w domu to oświadczenie skoro zostało ono przyniesione następnego dnia po uzyskaniu informacji o konieczności dostarczenia takiego dokumentu.

Wprawdzie słuchany w charakterze świadka W. W. zeznał, że w rozmowie telefonicznej upoważnił żonę do podpisania w jego imieniu takiego oświadczenia, lecz powódka nie zaznaczyła, że podpisuje się w zastępstwie swojego męża. Nie było też żadnych przeszkód, aby mąż powódki osobiście podpisał się na tym oświadczeniu.

Zdaniem Sądu, od powódki należało wymagać szczególnej staranności i nienagannej postawy co do wiarygodności sporządzanych oraz przedkładanych przez nią pism albowiem była on pracownikiem samorządowym oraz zastępcą skarbnika miasta.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd, że zakład pracy nie naruszył przepisów Kodeksu Pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych rozwiązując z powódką umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i dlatego też powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach opiera się 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.).

Zważywszy, że w sprawie tej odbyły się trzy posiedzenia Sądu a stawka minimalna pełnomocnika za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy wynosi 60zł Sąd zasądził kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nie uwzględnił wniosku pełnomocnika pozwanego o zasądzenie kosztów przejazdu na rozprawę albowiem nie przedłożył on spisu kosztów z wyczeniem ilości przejechanych kilometrów oraz żądanych należności z tego tytułu.

Sąd nie zasądził też od powódki zwrotu kosztów opinii biegłego albowiem pozwany domagał się powołania biegłego grafologa pomimo, że powódka przyznała, że to ona złożyła podpis na oświadczeniu celem ustalenia czy ten podpis nie pochodzi od osoby trzeciej. Natomiast z opinii wynika jednoznacznie, iż ten podpis złożyła powódka.

Z tych względów, zdaniem Sądu, koszty opinii nie mogą obciążać powódki.