

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o zasądzenie od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. Orłąt (...) w S. odszkodowania w kwocie 16 029 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, jako imiennie wskazana w uchwale zarządu związku zawodowego. Poza tym zakwestionowała każdą z przyczyn rozwiązania umowy, jako nieprawdziwą lub nieuzasadniającą zwolnienia w tym trybie.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu. Podniosła, że pracodawca nie otrzymał uchwały zarządu związku zawodowego wskazującej powódkę, jako osobę podlegającą szczególnej ochronie. Dodała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie miały żadnego związku z działalnością związkową powódki, więc nie powinna podlegać takiej ochronie. Wskazała, że M. K. ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, stawiając pracodawcę w trudnym położeniu, mimo wcześniej przekazywanych wielokrotnych uwag i prośb ze strony pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. od 17 lutego 2017 r. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) im. Orłąt (...) w S., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Począwszy od 17 grudnia 2019 r. została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej.

Niesporne , a nadto umowy o pracę i zakresy obowiązków – k. 17-20, 23-24.

M. K. miała połączyć czynności głównej księgowej ze zadaniami dotyczącymi płac. Natomiast czynności kadrowe miały od niej przejść inne osoby: od października 2019 r. sprawy kadrowe dotyczące pracowników niepedagogicznych (administracyjnych i obsługi) przejęła kierownik administracyjna E. W., natomiast kadry nauczycieli – sekretarz szkoły E. Z.. Zadaniem M. K. było wprowadzić te dwie osoby w nowe zadania.

Dowód: - zeznania świadka A. A. – k. 305-306

- zeznania świadka E. W. – k. 306v.-307

- zeznania świadka E. Z. – k. 321v.-322.

M. K. jest członkiem Związku (...) od 2018 roku. 18 maja 2019 r. została wybrana na członka Komisji Rewizyjnej Oddziału (...) w S.. Dnia 17 września 2019 r. Zarząd Oddziału podjął uchwałę o objęciu pięciu członków Komisji Rewizyjnej, w tym M. K., ochrona prawną, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych na okres kadencji i dalszy jeden rok. Odpis uchwały został wysłany do Szkoły Podstawowej nr (...) im. Orłąt (...) w S. 20 września 2019 r. listem poleconym, co zostało zanotowane w dzienniku korespondencji.

Dowód: - uchwała Zarządu Oddziału (...) z 17.09.2019 r. – k. 74

- zeznania świadka T. M. – k. 289v.-290

- pismo przewodnie (...) Oddziału w S. z 20.09.2019 r. – k. 84

- wyciąg z dziennika korespondencji – k. 85-86

- informacja (...) Oddział w S. – k. 83

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

Żadna uchwała Zarządu Oddziału (...) w S. nie upoważniła M. K. do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy. Prezes Oddziału (...) w S. T. M. oświadczyła w rozmowie telefonicznej odbytej z M. K. w maju lub w czerwcu 2019 r., że udziela jej takiego upoważnienia.

Statut (...) w art. 25b przewiduje, że rozstrzygnięcia kolegialnych organów kolegialnych zapadają w formie uchwał po przyjęciu zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy członków. W myśl art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu do kompetencji zarządu oddziału należy w szczególności reprezentowanie (...) wobec pracodawców. Natomiast na mocy art. 57 ust. 4 Statutu zarząd oddziału w uzasadnionych przypadkach może upoważnić członka (...) do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy w sprawie uzgadniania przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Dowód: - informacja (...) Oddział w S. z 10.06.2021 - k. 349

- zeznania świadka T. M. (uzupełniające) – k. 369

- Statut Związku (...) – k. 370.

Pismem z 8 czerwca 2020 r. Dyrektor Szkoły Podstawowej nr (...) w S. złożył (...) Oddziałowi w S. informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę M. K. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i opisując cztery przyczyny.

W odpowiedzi związek zawodowy w piśmie z 10 czerwca 2020 r. poinformował, że negatywnie opiniuje zamiar rozwiązania umowy o pracę, a nadto – powołując się na art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – nie zgadza się na złożenie takiego oświadczenia.

Dowód: - pismo Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w S. z 8.06.2020 – k. 44-47

- pismo (...) Oddział w S. z 10.06.2020 – k. 48-49.

W dniu 15 czerwca 2020 r. M. K. otrzymała pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest:

- 1) rażące nieprawidłowości w naliczeniu zasiłku macierzyńskiego A. W., zgłaszane przez pracownicę od stycznia 2020 r.;
- 2) nieprawidłowości w obsłudze ubezpieczenia zbiorowego pracowników szkoły w (...) – brak zgodności między wysokością zadeklarowanej składki a kwotami potrąceń, brak terminowych zgłoszeń i wyrejestrowania z ubezpieczenia, co skutkowało powstaniem istotnych wątpliwości co do objęcia ubezpieczeniem pracowników;
- 3) brak przekazania loginów i haseł do programów służących do bieżącej obsługi księgowo – płacowej szkoły na okres nieobecności w pracy – V. Płace, P., P. (...), Płatnik, (...), (...), mimo wezwania do ich przedstawienia;
- 4) nieusprawiedliwiona nieobecność w sprawie od 18 maja 2020 r., brak przekazania informacji o nieobecności i brak odpowiedzi na podejmowane próby kontaktu.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 50-55.

Pracownik Szkoły Podstawowej nr (...) w S. A. W. od października 2019 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego, który naliczyła jej M. K.. Ma przełomie grudnia 2019 r. i stycznia 2020 r. A. W. zgłosiła powódce wątpliwość dotyczącą wysokości zasiłku. Nie otrzymała odpowiedzi, więc po pewnym czasie poprosiła o wskazanie składników wyliczenia, ponieważ niepokoiło ją, że zasiłek maleje. M. K. stwierdziła, że do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego nie mogła wliczyć dodatku za wychowawstwo i motywacyjnego.

M. K. wiedziała, że musi przeliczyć zasiłek macierzyński, lecz ze względu na własne wątpliwości odkładała to na później, chcąc uniknąć kolejnej korekty deklaracji.

Ostatecznie podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego została skorygowana na przełomie maja i czerwca 2019 r. przez zastępującą powódkę pod jej nieobecność A. A., która świadczy czynności księgowe na rzecz różnych (...) szkół w razie ich potrzeby.

Dowód: - zeznania świadka A. W. – k. 306,

- zeznania świadka A. A. – k. 305-306,

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

21 maja 2020 r. do Szkoły Podstawowej nr (...) wpłynęło pismo (...) na (...) S.A. datowane na 11 maja 2020 r., stanowiące odpowiedź na e-mail M. K. z 4 i 6 maja 2020 r., informujące o braku przekazywania wpłat z tytułu ubezpieczenia grupowego pracowników szkoły w wysokości odpowiadającej składce należnej, co powoduje rozbieżności w ubezpieczeniu.

Obsługą ubezpieczenia grupowego na życie zajmowała się M. K. z użyciem aplikacji dostarczonej przez zakład ubezpieczeń.

Gdy M. K. dowiedziała się o treści pisma, z własnych środków zapłaciła składki odpowiadające deklaracjom wymienionym w piśmie (...). W rezultacie doszło jednak do nadpłaty składek ubezpieczenia grupowego.

Dowód: - pismo (...) na (...) S.A. w W. z 11 maja 2020 r. – k. 56-60,

- zeznania świadka E. W. – k. 306v.-307,

- zeznania świadka W. Ż. – k. 322-323

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

M. K. była nieobecna w pracy z powodu choroby dziecka od 18 maja 2020 r., co zostało potwierdzone zaświadczeniem lekarskim widniejącym w systemie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...). W dniu 18 maja 2020 r. podczas rozmowy telefonicznej z ówczesnym dyrektorem szkoły W. Ż. powiedziała, że zaczyna zwolnienie ze względu na chorobę dziecka. Później mówiła o tym jeszcze E. Z., gdy ta przyjechała do jej domu. Pełnomocnik M. K. w piśmie z 3 czerwca 2020 r. informował Szkołę, że jego mandantka przebywa na zwolnieniu związanym z opieką nad dzieckiem.

Pracodawca początkowo nie widział żadnego dokumentu potwierdzającego okresu opieki nad dzieckiem M. K., ponieważ nie miał dostępu do systemu (...). Dotychczas jedyną osobą zgłoszoną do dostępu była bowiem M. K.. Gdy do Szkoły przybyła A. A., by zastąpić nieobecną powódkę, szybko złożyła wniosek do ZUS o dostęp do platformy i na bieżąco taki dostęp otrzymała.

Dowód: - zeznania świadka A. A. – k. 305-306

- zeznania świadka E. Z. – k. 321v.-322

- zeznania świadka W. Ż. – k. 322-323

- pismo z 3 czerwca 2020 r. – k. 41

- zestawienie połączeń telefonicznych – k. 71

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

W związku ze swoją nieobecnością M. K. została poproszona o przekazanie loginów i haseł do programów finansowo – księgowych. Niektóre z nich były powiązane z elektronicznym podpisem certyfikowanym przypisanym imiennie do M. K. i ich przekazania odmówiła. Pozostałe loginy i hasła przekazała zastępującej ją A. A. lub I. S..

Dowód: - zeznania świadka A. A. – k. 305-306

- zeznania świadka I. F. – k. 335-335v.

- wydruk wiadomości SMS – k. 61

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

M. K. kilka razy ustnie prosiła Dyrektora Szkoły o zmniejszenie liczby obowiązków. 28 kwietnia 2020 r. złożyła Dyrektorowi pismo o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę na stanowisku głównej księgowej. Następnego dnia złożyła pismo z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku pełnienia funkcji głównej księgowej, uzasadniając to faktem, że ze względu na dużą liczbę obowiązków funkcja ta jest dla niej za trudna. Dyrektor nie wyraził zgody na powrót powódki na poprzednie stanowisko, lecz jedynie na definitywne rozwiązanie stosunku pracy.

Dowód: - pismo powódki z 28 kwietnia 2020 r. – k. 37

- pismo powódki z 29 kwietnia 2020 r. – k. 38

- zeznania świadka W. Ż. – k. 322-323

- zeznania świadka I. F. – k. 335-335v.

- zeznania świadka E. Z. – k. 321v.-322

- projekt porozumienia stron – k. 39

- przesłuchanie powódki – k. 289v., 335v.-336v.

Ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego M. K. wynosi 5 498,64 zł.

Niesporne, a nadto: wyliczenie ekwiwalentu za urlop – k. 221.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na art. 56 § 1 kodeksu pracy okazało się w całości zasadne.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powódka w swoim odwołaniu podniosła dwa rodzaje argumentów: pierwszy dotyczył rozwiązania umowy o pracę bez zgody organizacji związkowej, mimo objęcia jej szczególną ochroną jako osoby imiennie wskazanej uchwałą zarządu związku, a drugi – nieprawdziwego i niezasadnego charakteru przyczyn rozwiązania umowy.

Sąd stwierdził, że pierwszy z zarzutów powódki nie jest zasadny, to jest że nie podlegała szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 263) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powódka została imiennie wskazana uchwałą Zarządu Oddziału Związku (...) w S. jako osoba podlegająca szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę. Uchwała ta została doręczona

pozwanemu pracodawcy, co wykazały zeznania świadka T. M. oraz wyciąg z dziennika korespondencji (...). Jednak z samej treści uchwały wynika, że powódka nie pełniła funkcji członka zarządu organizacji związkowej, lecz była członkiem komisji rewizyjnej.

Z treści cytowanego art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych wynika, że członek zakładowej organizacji związkowej, niebędący członkiem jej zarządu, nie może zostać wskazany jako osoba korzystająca z ochrony zatrudnienia, jeśli nie jest upoważniony do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. Potwierdza to orzecznictwo Sądu Najwyższego, na przykład wyrok z 27 stycznia 2016 r. (III PK 59/15). Zatem dla uruchomienia szczególnej ochrony powódki konieczne było udzielenie jej przez związek zawodowy upoważnienia do reprezentowania przed pracodawcą. Z pism Oddziału (...) w S. stanowiących odpowiedź na zapytania sądu wynikało, że powódka nie została upoważniona na piśmie. Prezes Oddziału (...) T. M. zeznała natomiast, że takiego upoważnienia udzieliła powódce ustnie jednoosobowo podczas rozmowy telefonicznej. W ocenie sądu takie upoważnienie nie było prawidłowe.

Najpierw należało jednak rozważyć, czy w ogóle sąd może dokonywać tego rodzaju oceny prawidłowości działania związku zawodowego. W wyroku z dnia 13 września 2017 r. (I PK 338/16) Sąd Najwyższy dokonał podsumowania dotychczasowego swojego orzecznictwa w kwestii dopuszczalności kontrolowania przez sąd pracy prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych i zakresu tej kontroli w kontekście szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wskazano w nim, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję wiceprzewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej, korzysta z ochrony związkowej, mimo iż jego wybór odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego. Zasadniczym motywem tego twierdzenia było założenie, że sąd pracy, rozpoznając spór pracowniczy, nie może kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, gdyż należy to do właściwych instancji związków zawodowych. Zaprezentowane stanowisko było konsekwencją wcześniejszego zapatrywania wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 26 października 1988 r. (III PZP 37/88), w której uznano istnienie ochrony działacza związkowego w sytuacji niezgodnego ze statutem przedłużenia kadencji w zarządzie. Powyższa linia orzecnicza była podtrzymywana w kolejnych judykatach. Wychodziły one z założenia, że sąd nie ma uprawnień do oceny zgodności działania związku zawodowego z postanowieniami jego statutu, gdyż związek zawodowy zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządowej oraz innych organizacji.

Stanowisko wyrażone w powyższych orzeczeniach jest słuszne, ale istotne jest przy tym, że zapadło na gruncie stanów faktycznych, w których waga uchybień wobec postanowień statutu związku nie była duża. Natomiast zdecydowanie cięższą wagę ma brak (w ogóle) uchwały uprawnionego organu w przedmiocie wyznaczenia do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. W trafnym wyroku z 20 sierpnia 2020 r. (III PK 48/19) Sąd Najwyższy orzekł, że bezskuteczne jest wskazanie pracownika, którego stosunek pracy podlega ochronie, gdy uprawniony organ związku zawodowego nie podjął uchwały w przedmiocie wyznaczenia tej osoby do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy. W uzasadnieniu orzeczenia SN podkreślił, że w tym wypadku ciężar uchybienia organizacji związkowej jest na tyle istotny, że umożliwia to sądowi kontrolę jego działań, poprzez stwierdzenie braku upoważnienia do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy wymaganego przez art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych od osób nie będących członkami zarządu związku. Wyrok ten zapadł przy bardzo podobnym stanie faktycznym względem analizowanej sprawy, także dotyczącym Związku (...).

Co prawda świadek T. M. zeznała, że jako Prezes Oddziału (...) w S. udzieliła ustnie upoważnienia powódce do reprezentowania związku wobec pracodawcy, to jednak nie można uznać tego za skuteczne upoważnienie na gruncie regulacji statutowych (...). Otóż w myśl art. 25b Statutu (...) rozstrzygnięcia kolegialnych organów statutowych (a do takich należy zarząd) zapadają w formie uchwał zwykłą większością w obecności co najmniej 1/2 członków. Na mocy art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu reprezentowanie (...) wobec pracodawców należy do kompetencji zarządu oddziału. Niemniej art. 57 ust. 4 zdanie 2 Statutu daje możliwość, by w uzasadnionych przypadkach zarząd oddziału mógł upoważnić członka (...) do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy w sprawie uzgadniania przyznawania świadczeń z ZFŚS. Wynika stąd wniosek, że tylko zarząd oddziału (kolegialnie) mógł upoważnić powódkę do reprezentowania związku

wobec pracodawcy, poprzez podjęcie stosownej uchwały. Nie mogła natomiast zrobić tego jednoosobowo i ustnie Prezes Zarządu Oddziału.

W konsekwencji wobec braku upoważnienia do reprezentowania związku wobec pracodawcy, sąd stwierdził, że powódka nie podlegała szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy i przeszedł do oceny zasadności poszczególnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a ta dała wynik negatywny dla pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykłe wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 kp tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, a ponadto gdy oprócz wskazanych w przepisie przesłanek zachowanie pracownika jest zagrożeniem dla interesów pracodawcy. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa.

W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Przyczyny rozwiązania umowy o pracę po ich analizie wskazują na kilka przypadków niedbalstwa (zwykłego, a nie kwalifikowanego jako rażące) powódki, która nie była w stanie poradzić sobie z dużą liczbą obowiązków na nowym stanowisku. Taka sytuacja może być podstawą wypowiedzenia, ale nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

I tak nieprawidłowe naliczenie zasiłku macierzyńskiego A. W. było skutkiem jednorazowego błędu powódki, który spowodował późniejsze powielające się wadliwe naliczanie podstawy wymiaru świadczenia. Gdy powódka dowiedziała się o tym na skutek zgłoszenia poszkodowanej pracownicy, próbowała ten błąd naprawić szukając prawidłowego sposobu. Jak zeznała – chciała to rzetelnie przeanalizować, po to, by nie składać ponownej korekty deklaracji. Ostatecznie tego jednak nie zrobiła. Jest to sytuacja wskazująca na braki w kompetencjach zawodowych powódki. Mimo starań, nie była w stanie w rozsądnym terminie usunąć skutków swojego błędu. W ocenie sądu nie można tu stwierdzić winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa po stronie powódki. Nie można bowiem utożsamiać braków kompetencyjnych i nieporadności pracownika z naruszeniem podstawowych obowiązków na skutek złej woli.

Z kolei nieprawidłowości przy naliczaniu składek ubezpieczenia grupowego (...) zostały opisane przez zakład ubezpieczeń w wiadomości e-mail z 11 maja 2020 r. Powódka potwierdziła ich prawdziwość, więc są to okoliczności niesporne. Istotna jest jednak ich ocena pod kątem wymagań z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. I w tym wypadku występujące nieprawidłowości nie były w ocenie sądu wynikiem umyślności albo rażącego niedbalstwa powódki. M. K. tłumaczyła je zbyt dużą liczbą obowiązków służbowych. Decyzja o tym ile zadań powierzyć pracownikowi jest autonomiczną decyzją pracodawcy i sąd pracy w tę sferę nie ingeruje. Duża ich liczba może jednak wpływać na ocenę stopnia winy pracownika, który nie wykonuje prawidłowo niektórych ze swoich obowiązków. Świadek W. Ż. zeznał, że powódka kilkakrotnie prosiła go o zmniejszenie wymiaru zadań. Zeznały o tym również świadkowie I. F. i E. Z.. To potwierdza prawdziwość zeznań powódki o przydzieleniu takiej liczby zadań, która przekraczała jej możliwości. Ostatecznym potwierdzeniem tego faktu była próba powódki rezygnacji ze stanowiska głównej księgowej i powrotu do zadań kadrowych. Nie była jednak uprawniona do złożenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a pracodawca nie zgodził się na zawarcie porozumienia zmieniającego. Pracownik, który ma dużo obowiązków, w takich wymagających warunkach musi odpowiednio zorganizować swoją pracę. Nie każdy jest jednak w stanie to zrobić. Powódka nie była – odsuwała wiele zadań na później, nerwowo reagowała na zwiłokrotnione prośby, zapytania i monity. W takim przypadku adekwatną reakcją pracodawcy jest wypowiedzenie umowy o pracę albo wypowiedzenie zmieniające, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Poza tym w przypadku nieprawidłowości związanych z ubezpieczeniem grupowym (...)

o nastawieniu psychicznym powódki do własnych uchybień świadczy fakt, że z własnych środków uiściła składki, próbując naprawić powstałe braki. Później okazało się, że doszło do nadpłaty składek.

Trzecia przyczyna rozwiązania umowy o pracę polegała na braku przekazania haseł i kodów dostępu do programów finansowo – księgowych i okazała się być nieprawdziwą. Część haseł i kodów dostępu, które były powiązane z elektronicznym podpisem certyfikowanym powódki, nie mogła zostać przekazana. Elektroniczny podpis składa tylko ta osoba, która go otrzymała – nie może przekazać go innej. Ustawa z 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1173) podporządkowuje podpis danej osobie, a użycie go przez inną osobę stanowi przestępstwo. Pracownik co do zasady jest związany poleceniami pracodawcy, chyba że są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Skoro polecenie przekazania haseł i loginów prowadziłoby do popełnienia przestępstwa (składania podpisu przez inną osobę, niż przypisana), to powódka mogła odmówić jego wykonania. Z kolei pozostałe hasła i kody powódka przekazała na bieżąco, o czym zeznała świadek A. A. – wnioskowana przez pracodawcę, która zastąpiła powódkę pod jej nieobecność. Zatem jej zeznania były przekonujące, jako pochodzące od osoby o największej wiedzy na temat obsługi finansowo – księgowej pozwanej i użycia programów do tego służących.

Czwarta przyczyna rozwiązania umowy polegała na braku przekazania informacji o nieobecności i jej przyczynach. Sąd ustalił jednak, że powódka przekazała pracodawcy informację o swoim zwolnieniu lekarskim telefonicznie podczas rozmowy z ówczesnym dyrektorem W. Ż.. Nadto jej pełnomocnik informował o tym pismem z 3 czerwca 2020 r. Wreszcie powódka mówiła o tym, że przebywa na zwolnieniu lekarskim E. Z., o czym zeznała ta ostatnia. Powódka zadośćuczyniła więc obowiązkowi poinformowania pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Natomiast nie można obciążać jej skutkami chwilowego braku dostępu pracodawcy do systemu ZUS E-P.. Jak zeznała świadek A. A. dostęp ten został szybko uzyskany po złożeniu przez nią wniosku. Pracodawca musi być gotowy do wystąpienia absencji chorobowej pracownika, co wynika z zasady ryzyka osobowego i organizacyjnego leżącego po jego stronie. Należało zapewnić rezerwową osobę z uprawnieniami do tego systemu. Ostatecznie jednak ta sytuacja nie spowodowała zagrożenia dla interesów pracodawcy, wymaganego przy rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wreszcie nawet gdyby wystąpiły nieprawidłowości w informowaniu przez powódkę o swojej nieobecności, to nie mogły stanowić przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (tak m.in. wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97). Nie można ich utożsamiać z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

Sąd przy ocenie prawidłowości rozwiązania umowy o pracę był związany czterema przyczynami ujętymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Inne (jak brak złożenia sprawozdania, czy brak odpowiedzi na telefony lub maile) nie mogły być brane pod uwagę.

W rezultacie rozwiązanie umowy o pracę należało uznać za niezgodne z prawem. W takim wypadku powódce należało się odszkodowanie, stosownie do art. 56 k.p. W myśl art. 58 k.p. jego wysokość jest ograniczona do kwoty odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownika (w przypadku powódki 3 miesięcy). Biorąc pod uwagę ekwiwalent za 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego (k. 221), jako podstawę wyliczania odszkodowania, jego wysokość wyniosła 16 495,92 zł. Powódka dochodziła natomiast zasądzenia 16 029 zł i sąd był związany jego wysokością.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd uznał, iż doręczenie odpisu pozwu w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy zastępuje wezwanie do zapłaty i od tej daty winny być naliczane odsetki ustawowe, co zgodne jest z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03. W pozostałym zakresie powództwo o odsetki oddalono.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy strona przegrywająca sprawę jest obowiązana na żądanie strony przeciwnej zwrócić jej koszty procesu (art. 98 § 1 kpc). Koszty te ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.), zgodnie, z którym stawki minimalne w sprawach z zakresu prawa pracy w przypadku roszczeń o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy

o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy wynoszą 180 zł. Stawkę tę należy stosować również do spraw o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268).

Natomiast poniesione przez Skarb Państwa koszty sądowe należało rozliczyć na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Do tych kosztów należało zaliczyć opłatę od pozwu w kwocie 1 000 zł. Na mocy art. 113 ust. 1 ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano z urzędu na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. ograniczając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki.

ZARZĄDZENIE

1)(...)

2) (...)

3) (...)

7.09.2021