

UZASADNIENIE

M. B. (1) wniosła o przywrócenie jej do pracy lub odszkodowanie w wysokości 7.682,40 zł. w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia oświadczeniem pracodawcy- Zespołu Szkół Nr (...) w G. z dnia 29-01-2018r. W uzasadnieniu swego pozwu powódka podniosła, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa, a prawdziwą przyczynę stanowił fakt korzystania przez powódkę z uprawnień rodzicielskich. M. B. (1) wskazała że jej absencja w pracy wynikała z choroby jej dzieci a wszystkie sprawy, którymi się zajmowała a których realizacja w terminie byłaby zagrożona, zgłaszane były Dyrektorowi szkoły. Powódka nadto powoływała się na nadmiar obowiązków, swoje prawo do korzystania z uprawnień rodzicielskich i utrudnianie jej pracy przez Dyrektora Szkoły.

W odpowiedzi na pozew Zespół Szkół Nr (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana placówka wskazała, że wszystkie zarzuty wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe i uzasadniały dyscyplinarne zwolnienie pracownicy. Pracodawca podniósł, że M. B. (1) zaniedbała wykonywanie swych podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku referenta ds. kadrowo-płacowych, a w szczególności obowiązek sporządzania list płac pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych, list wynagrodzeń i zasiłków, sporządzania przelewów wynagrodzeń i wykonywania innych zadań zleconych przez Dyrektora szkoły. Pracodawca wskazał, że obowiązki te należą do pilnych gdyż skutkują prawidłowością i terminowością dokonywanych wypłat dla pracowników. Istotnym też było zdaniem pracodawcy, że naruszenia obowiązków w tym zakresie miały miejsce nagminnie u powódki, za co kilka miesięcy wcześniej została ona ukarana karami porządkowymi upomnienia i nagany.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. (1) zatrudniona była w Zespole szkół Nr (...) w G. od 1 marca 2008r. na stanowisku samodzielnego referenta ds. kadrowo- płacowych. W okresie od stycznia 2014r. do czerwca 2017r. przebywała kolejno na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim, oraz urlopie wypoczynkowym. Po okresie długotrwałej nieobecności z w/w powodów M. B. (1) ponownie podjęła obowiązki pracownicze na tym samym stanowisku od czerwca 2017 r. Przez czerwiec i okres wakacji w pracy oprócz powódki obecna była w pracy główna księgowa, starsza księgowa i sekretarz szkoły. M. B. miała możliwość przez ten czas wdrożyć się do pracy. Czynności, które należały do powódki nie wymagały dużej ilości czasu pracy z uwagi na to, iż praca w systemie płacowym jest ułatwiona przeliczaniem automatycznym. W styczniu 2018r. Dyrektor szkoły nie zlecała powódce żadnych dodatkowych czynności poza tymi wynikającymi z zakresu jej obowiązków.

Do podstawowych obowiązków M. B. (1) na samodzielnym stanowisku referenta d.s kadrowo- płacowych należało w szczególności;

- naliczanie ekwiwalentów za niewykorzystany urlop, nagród jubileuszowych, odpraw
- wprowadzanie danych do programu sQola Kadry
- prowadzenie akt osobowych
- gromadzenie i wprowadzanie danych w systemie informacji oświatowej przy użyciu programu (...) w zakresie danych o nauczycielach, wychowawcach oraz przekazywanie tych danych do samodzielnego referenta d. administracyjnych – sekretarza szkoły.
- bieżące śledzenie przepisów z zakresu prawa pracy, Karty nauczyciela, i innych ustaw powiązanych ze sprawami kadrowymi.
- sporządzania list płac pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych list wynagrodzeń i zasiłków,

- sporządzanie przelewów wynagrodzeń
- wprowadzanie danych do programu płatnik i sQola Płace
- realizowanie innych wynikających z potrzeb poleceń dyrektora szkoły.

Dowód: bezsporne a nadto akta osobowe wraz z zakresem obowiązków.

Oświadczeniem z dnia 29 stycznia 2018r. z powódką rozwiązany został stosunek pracy bez wypowiedzenia. Oświadczenie wręczyła dyrektor szkoły. M. B. (1) oświadczenie to otrzymała pierwszego dnia, po tym jak wróciła do pracy po zwolnieniu lekarskim, które trwało od 16 do 23 stycznia i kolejne od 24 stycznia do 26 stycznia. Powódka wiedziała o jakie zdarzenia wymienione w treści oświadczenia chodzi.

Jako przyczynę pracodawca wskazał niewywiązywanie się w terminie z powierzonych zadań służbowych w związku z czym w dniu 28-09-2017r. powódka otrzymała karę upomnienia, a w dniu 26-10-2017 karę porządkową nagany.

Nadto pracownicy zarzucone zostało, że po raz kolejny nie wywiązała się ze swych obowiązków, tj.

- w terminie do dnia 15 stycznia 2018r. nie przekazała do Wydziału (...) zestawienia o skutkach finansowych z tytułu wynagrodzeń i pochodnych, dotyczących zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej,
- nie naliczyła w terminie wyrównań wynagrodzeń, którym z godnie z Aneksem (...) z dnia 5 stycznia 2018r. oraz następnie z dnia 15 stycznia 2018r. zwiększył się wymiar etatu,
- nie przygotowała umowy o pracę oraz listy płac dla B. M. (1) zatrudnionej od dnia 15 stycznia 2018r.

Dowód: bezsporne a nadto oświadczenie pracodawcy w aktach osobowych.

-przesłuchanie powódki k.169-170

Jednym z obowiązków powódki na zajmowanym przez nią stanowisku należało przekazanie do Wydziału (...) zestawienia o skutkach finansowych z tytułu wynagrodzeń i pochodnych dotyczących zajęć pomocy psychologiczno-pedagogicznych. Należało tutaj wyliczyć wypłatę za godziny pracy nauczycieli za zajęcia w ramach pomocy psychologiczno - pedagogicznej. Zajęcia te prowadziło ok. 10 nauczycieli. Szkoła w dniu 2 stycznia 2018r. otrzymała informację z Wydziału (...) o ilości godzin przydzielonych z tego tytułu Szkole i konieczności wyliczenia pochodnych od wynagrodzeń

Dowód:

-pismo k.95

Zadaniem Dyrektora Szkoły było przydzielić te godziny zajęć pomocy psychologiczno-pedagogicznej odpowiednim nauczycielom, którzy będą zajęcia te prowadzili. Dyrektor B. K. (1) wykonała to i przekazała informację w formie aneksu do arkusza organizacyjnego Szkoły, do Wydziału (...) w dniu 12 stycznia 2018r., był to piątek. Pismo z 2 stycznia było znane powódce i jako samodzielny referent nie potrzebowała polecenia ze strony Dyrektora o przesłaniu zestawienia. Powódka miała dwa dni aby sporządzić zestawienie tj. 12 stycznia w piątek oraz 15 stycznia w poniedziałek. Powódka nie sporządziła zestawienia w tych dniach, pomimo obecności Dyrektora szkoły i sposobności wytłumaczenia ewentualnych niejasności w aneksie powódce, po to aby mogła w tym samym dniu wyliczyć skutki finansowe. B. K. była rano u powódki, wytłumaczyła jej i poprosiła, aby zadawała pytanie jeżeli czegoś z tego aneksu nie rozumie i aby przygotowała te skutki finansowe w piątek 12, a najpóźniej w poniedziałek 15 i przysłała do Wydziału (...). Należało w tym celu wprowadzić dane z aneksu do systemu płacowego nauczycieli i system sam przelicza skutki finansowe. Niewykonanie tego obowiązku przez powódkę mogłoby spowodować niezabezpieczenie środków finansowych na zajęcia z pomocy psychologiczno – pedagogicznej w II semestrze roku szkolnego 2017, 2018. Te zajęcia

nie mogłyby się wówczas odbywać, gdyż wielu uczniów z nich korzysta. Od 16 stycznia powódka poszła na zwolnienie lekarskie.

Termin 15 stycznia wyznaczony przez Wydział (...) był sztywnym terminem dlatego informacja do placówki przyszła już 2 stycznia. Dane podlegały bowiem przedstawienia na posiedzeniu Rady Miasta, które odbyć się miało po 15 stycznia.

Nie było żadnych przeszkód do tego aby zestawienie zostało na czas sporządzone przez powódkę. Zadanie zostało zrealizowane 16 stycznia 2018 przez inną pracownicę po telefonie ponagląjącym z Wydziału (...). Dyrektor Szkoły przed pójściem przez powódkę na zwolnienie nie miała wiedzy o nieprzekazaniu zestawienia.

Dowód: zeznania pozwanej B. K. (1) k. 202-205

-przesłuchanie powódki k. 169

-zeznania świadka M. N. k. 231-232

-pismo wyjaśnienie k. 138

- wydruk z poczty elektronicznej k. 97-100

Do obowiązków M. B. (1) należało również naliczenie wyrównań wynagrodzeń nauczycielom, którym zgodnie z aneksami z dnia 5 stycznia oraz 15 stycznia 2018r. zwiększył się wymiar etatu. Powódka w ramach swoich obowiązków miała sprawdzać w poczcie internetowej Zespołu Szkół czy któremuś z nauczycieli nie zmienił się angaż. Jej zadaniem było śledzenie tego czy któremuś z nauczycieli nie zmienił się angaż. Części nauczycielom zmienił się angaż 5 stycznia a innym 15 stycznia. W związku z tym konieczne jest sporządzenie aneksu do arkusza organizacyjnego obejmującego zwiększony wymiar pracy tych nauczycieli co było zadaniem Dyrektora. Jeden z aneksów sporządzony został przez Dyrektora w dniu 5 stycznia, a drugi 15 stycznia. Z chwilą sporządzenia aneksu nauczycielom należy wypłacić wynagrodzenia, w związku z zasadą płatności wynagrodzenia z góry dla nauczycieli, nauczycielom pracującym w niepełnym wymiarze czasu pracy. Nowe umowy dotyczyły 6 nauczycieli. Aneks z 5 stycznia został wprowadzony do systemu w tym samym dniu o godz. 14.55, natomiast kolejny aneks został wprowadzony do systemu 14 stycznia (niedziela) o godz. 20.54. Należało zatem 15 stycznia naliczyć wyrównanie wynagrodzeń dla nauczycieli nim objętych. Czynność ta nie zajmuje dużo czasu, ponieważ jest gotowa tabela, gdzie podana jest gotowa liczba godzin o ile trzeba zwiększyć pracownikowi wymiar wynagrodzenia i po wprowadzeniu do systemu system sam oblicza wymiar nowego wynagrodzenia. Aneksy tego typu należy przygotowywać niezwłocznie, niemalże z dnia na dzień, z uwagi na obowiązek zrealizowania zajęć nauczania indywidualnego przez nauczycieli. Najistotniejsze w tym wszystkim jest dokonanie wypłaty nauczycielom, natomiast samo podpisanie aneksów do umów pracowniczych może nastąpić później. Nie jest konieczne podpisanie aneksu do umowy, aby dokonać wypłaty wynagrodzenia. Naliczenie przez powódkę wyrównań wynagrodzeń było pilną sprawą, gdyż dotyczyło spraw płacowych, pracowniczych. O niewykonaniu zadania Dyrektor szkoły dowiedziała się w dniu 16 stycznia 2018r. Wypłata wynagrodzeń dla nauczycieli nastąpiła dopiero 29 stycznia.

Dowód: zeznania pozwanej B. K. (1) k. 202-205

-przesłuchanie powódki k. 169

-zeznania świadka M. N. k. 231-232

-aneksy k. 141-142, 165-166

- sms k. 163

W dniu 15 stycznia 2018r. zatrudniona została pracownica B. M. (1). Do obowiązków M. B. (1) należało przygotowanie dla niej umowy o pracę oraz listy płac. Powódka nie wykonała tego obowiązku. W związku z zatrudnieniem B. M. otrzymała skierowanie na badania wstępne w dniu 11 stycznia 2018r. Badania lekarskie tej pracownicy - czyli

zaświadczenie lekarza medycyny pracy wpłynęło do Szkoły w dniu 12 stycznia 2018r. Pracownica ta, aby być zatrudnioną, musiała złożyć wszystkie dokumenty dotyczące kwalifikacji, gdyż zatrudnienie jej wymagało zgody Kuratora Oświaty. W związku z tym wszystkie dokumenty były już w Szkole wcześniej, natomiast brakujące zaświadczenie lekarskie wpłynęło jako ostatnie w dniu 12 stycznia. Nic nie stało na przeszkodzie aby w dniu nawiązania stosunku pracy powódka mogła przygotować nowy angaż i dokonać przelewu wynagrodzenia dla pracownika. Ostatecznie czynność tę wykonała księgową, gdyż powódka od 16 stycznia była na zwolnieniu.

Dowód: zeznania świadka B. M. (1) k.233

- zeznania pozwanej B. K. (1) k. 202-205

-przesłuchanie powódki k. 169

W dniu 28-09-2017r. na M. B. (1) pracodawca nałożył karę porządkową upomnienia za nieterminowe przygotowanie danych kadrowo-płacowych do systemu Informacji Oświatowej, nie sporządzenie do dnia 14-09-2017r. listy płac z wynagrodzeniami płatnymi z góry dla dwóch nauczycieli zatrudnionych od 1-09-2017, niewydanie do dnia 14-09-2017r. świadectw pracy pracownikom, którzy w sierpniu 2017r, złożyli wniosek o ich wydanie.

Dowód: bezsporne a nadto akta osobowe wraz z upomnieniem k. 57

W dniu 26-10-2017r. na M. B. (1) pracodawca nałożył karę porządkową nagany za nieprawidłowe naliczenie ekwiwalentu za urlop w postaci niedopłaty w wysokości ponad 1100 zł. i nieprawidłowe naliczenie i wypłacenie ekwiwalentu za urlop co spowodowało niedopłatę w wysokości 117,57 zł.

Dowód: bezsporne a nadto akta osobowe wraz z naganą k. 94

W styczniu 2018r, poza obowiązkami wynikającymi z zakresu zadań powódka nie miała zleczanych innych obowiązków przez Dyrektora szkoły. W tym miesiącu M. B. (1) miała za zadanie przygotować dokumentację związaną z zatrudnieniem 2 sprzątarek, przygotować pismo o zaprzestaniu wypłaty dodatku stażowego dla pani M. K. oraz umowę o pracę, na polecenie pani dyrektor. Przygotowała też umowę zlecenie dla (...) pana K., regulamin wynagradzania dla pracowników Szkoły, przygotował druk delegacji dla pani G.. Przygotowała też zestawienie do Wydziału (...) o średnich wynagrodzenia nauczycieli od stycznia do grudnia 2017r.co zajęło jej ok. 3 godzin.

Dowód: zeznania powódki

Sąd zważył co następuje:

Powództwo należało oddalić.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt. 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie w tym trybie uważane jest za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i z tego powodu musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z dn. 09.12.1976r, I PRN 111/76, lex nr 14351; wyrok SN z dn. 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746), przy czym o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika; naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy w tym trybie (wyrok SN z dn. 24.11.1998r, I PKN 456/98, OSNP 2000/1/25). Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy 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. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga przy tym uwzględnienia pobudek działania pracownika (wyrok SN z dn. 22.09.2000r, I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002/8/186), należy brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie. W oświadczeniu o rozwiązaniu

umowy pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Zwolnienie dyscyplinarne jest zasadne, gdy oprócz spełnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt. 1 kp zachowanie pracownika stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok SN z dn. 25.01.2005r, I PK 153/04, M.P.Pr. 2005/7/170).

Zgodnie z art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 KP). Obowiązek ujawnienia przyczyny ma, bowiem umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Realizacja powyższego celu wymaga, więc podania przyczyny w sposób konkretny, albowiem, jeżeli dla dokonania określonej czynności wymagana jest przyczyna uzasadniająca tę czynność, to powinna być ona wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Istotne jest również to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o **rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy**. W ocenie art. 30 § 4 KP należy rozgraniczać samo formalne sformułowanie przyczyny wypowiedzenia od badania jej zasadności. **Przyczyna wypowiedzenia nie musi przedstawiać wszystkich szczegółów, wystarczy, że wyjaśnia pracownikowi istotę stanowiska pracodawcy, po której pracownik sam może rozważyć czy skorzystać z prawa odwołania od wypowiedzenia / por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 82/2007 LexPolonica nr 1785854 /.**

W przedmiotowej sprawie powódce jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego pracodawca wskazał wskazał niewywiązywanie się w terminie z powierzonych zadań służbowych w związku z czym w dniu 28-09-2017r. powódka otrzymała karę upomnienia, a w dniu 26-10-2017 karę porządkową nagany.

Nadto pracownicy zarzucone zostało, że po raz kolejny nie wywiązała się ze swych obowiązków, tj.

- w terminie do dnia 15 stycznia 2018r. nie przekazała do Wydziału (...) zestawienia o skutkach finansowych z tytułu wynagrodzeń i pochodnych, dotyczących zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej,

-nie naliczyła w terminie wyrównań wynagrodzeń, którym z godnie z Aneksem (...) z dnia 5 stycznia 2018r. oraz następnie z dnia 15 stycznia 2018r. zwiększył się wymiar etatu,

- nie przygotowała umowy o pracę oraz listy płac dla B. M. (1) zatrudnionej od dnia 15 stycznia 2018r.

Pracodawca zatem w swym oświadczeniu wskazał kilka przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, przy czym zgodnie z przyjętą linią orzecznictwa w przypadku wskazania więcej niż jedna przyczyn rozwiązania umowy o pracę, dla uznania zasadności stanowiska pracodawcy, wystarczającym jest, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie. W niniejszej sprawie za takie właśnie Sąd uznał wszystkie z przyczyn wymienionych w oświadczeniu z dnia 29-01-2018r.- poza wskazanym na wstępie naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych skutkującym nałożeniem na powódkę kar porządkowych upomnienia i nagany z września i października 2017r. Jakkolwiek więc zdaniem Sądu - z powodu przekroczenia miesięcznego terminu z art. 52 par. 2 Kp. okoliczność nałożenia kar porządkowych nie mogła zostać uznana za przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia M. B. (1), nie mniej jednak fakty te zostały uwzględnione przez Sąd przy badaniu stopnia zawinienia i zaniedbań ze strony powódki zarzuconych jej w dalszej części oświadczenia pracodawcy. Te z kolei zdaniem Sądu spełniają bowiem formalno-prawne wymogi rozwiązania umowy o pracę w trybie

dyscyplinarnym, takie jak: prawdziwość, konkretność i zachowanie 1-miesięcznego terminu od powzięcia wiadomości przez pracodawcę o tej przyczynie do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Przyczyny te były również uzasadnione. Oświadczenie pisemne pracodawcy wymienia konkretne przykłady zaniedbań powodki w pracy, skąd wiadomym było jaka jest istota stawianych pracownicy zarzutów, o których M. B. (1) doskonale wiedziała i zdawała sobie sprawę- jak sama podała wprost w swych zeznaniach. Treść oświadczenia zatem nie pozostawia wątpliwości co do konkretności zarzutu postawionego pracownicy. Zasadniczo jednak M. B. (1) kwestionując dyscyplinarne zwolnienie jej z pracy zarzucała pracodawcy, że przyczyny wskazane w oświadczeniu nie były prawdziwe (prawdziwą przyczyną jej zdaniem było korzystanie z uprawnień rodzicielskich) i nie uzasadniały rozwiązania z nią umowy o pracę, bowiem niedopełnienie przez nią obowiązków nie było przez nią zawinione a spowodowane było jej nieobecnością, nadmiarem obowiązków czy też złośliwością przełożonej.

W kwestii jednak prawdziwości i zasadności przyczyn rozwiązania z M. B. (1) umowy o pracę, Sąd dał wiarę dowodom zaoferowanym w procesie przez stronę pozwaną a w szczególności dowodom z zeznań świadka M. N., przesłuchania za pozwaną Dyrektora szkoły oraz częściowo zeznaniom samej powodki i załączonych dokumentów w postaci akt osobowych, kar porządkowych, i pism - zasadniczo przez powodkę nie kwestionowanych co do ich prawdziwości. Na podstawie w/w dowodów zostało ustalone przez Sąd, że powodka w styczniu 2018r. nie wykonywała swych obowiązków służbowych w sposób terminowy i zgodnie oczekiwaniami pracodawcy. Zasadniczo nie zakwestionowała i przyznała wprost, że - w terminie do dnia 15 stycznia 2018r. nie przekazała do Wydziału (...) zestawienia o skutkach finansowych z tytułu wynagrodzeń i pochodnych, dotyczących zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, -nie naliczyła w terminie wyrównań wynagrodzeń, którym z godnie z aneksem (...) z dnia 5 stycznia 2018r. oraz następnie z dnia 15 stycznia 2018r. zwiększył się wymiar etatu oraz nie przygotowała umowy o pracę oraz listy płac dla B. M. (1) zatrudnionej od dnia 15 stycznia 2018r. Swoje stanowisko procesowe i zarzut bezzasadności wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę argumentowała tym, że zarzucane jej zaniedbania spowodowane były okolicznościami od niej niezależnymi. I tak w odniesieniu do przyczyny nie przekazania do Wydziału (...) stosownego zestawienia powodka wywodziła, że nie wykonała zadania w terminie bo miała wątpliwości co do dwóch pracownic i sposobu naliczenia im wynagrodzenia podczas gdy w świetle zeznań pozwanej wątpliwości tych - jeżeli w ogóle były - powodka nie próbowała nawet wyjaśniać pomimo, że miała ku temu sposobność w dniu 12 i 15 stycznia, kiedy to Dyrektor szkoły była do jej dyspozycji w tym zakresie. M. B. (1) kolejnego dnia poszła na zwolnienie nie przekazując nawet pracodawcy informacji o niewykonanym zdaniu - co wyjaśniła dopiero SMS z dnia 16 stycznia wysłanym na prośbę pracodawcy. Nieterminowe wykonanie tego obowiązku narażało pozwaną placówkę na brak środków finansowych na realizację zajęć z pomocy psychologiczno-pedagogicznej w II semestrze roku szkolnego. Te zajęcia nie mogłyby wówczas się odbyć. (patrz zeznania pozwanej k. 203)

Oprócz zaniedbań w/w zakresie Sąd ustalił, że powodka nie naliczyła w terminie wyrównań wynagrodzeń, którym z godnie z aneksem (...) z dnia 5 stycznia 2018r. oraz następnie z dnia 15 stycznia 2018r. zwiększył się wymiar etatu. Tym razem swoją indolencję tłumaczyła tym, że angaże sporządziła - jednak nie zatwierdziła ich z powodu braku podpisu Dyrektora na angażach i nie dokonała zmienionych angażem wypłat wynagrodzeń. Również i to stanowisko nie mogło się ostać w świetle zeznań pozwanej, która wskazała, że celem podpisania angaży w dniu 15 stycznia była do dyspozycji powodki, poza tym wskazała, że do dokonania wypłat nie jest konieczny podpis dyrektora, który może być złożony później a najistotniejsze w kwestii przestrzegania przepisów o wynagrodzeniu nauczycieli jest dokonanie płatności wynagrodzenia w dniu nowego angażu czyli „z góry”. Argumentacja powodki była zatem naiwna i nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a wersja wydarzeń przedstawiona przez M. B. w tej kwestii została zdaniem Sądu przygotowana jedynie dla potrzeb procesu. Waga zaniedbania obowiązku terminowości wypłat pracowników została przez powodkę zbagatelizowana argumentem, że pracodawca nie zapłacił odsetek od nieterminowej wypłaty wynagrodzeń dla 6 nauczycieli. Tym czasem przy ocenie spełnienia się ustawowych przesłanek zwolnienia dyscyplinarnego, oprócz wymogu istnienia prawdziwej i uzasadnionej przyczyny, w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, iż działanie lub zaniechanie pracownika, które daje pracodawcy prawo rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy, musi w istotny sposób w ważnej kwestii przynajmniej zagrażać interesowi pracodawcy. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 g 1 pkt. 1 Kodeksu pracy może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące

samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14; z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13; z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11; z 05 sierpnia 2015 r., I PK 271/14). Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy, kwalifikacja uchybienia przez powódkę podstawowemu obowiązkowi terminowego dokonywania wypłat i sporządzania umów dla pracowników jako ciężkiego naruszenia, wynika z tego, że jej działania stwarzały stan zagrożenia zarówno interesów finansowych jak i innych w postaci np. naruszenia wymogu zaufania do pracodawcy – placówki oświatowej ze strony pracowników zatrudnionych przez szkołę jak i organu zarządzającego. M. B. (1) nadto zdaje się w ogóle nie zauważać, że trzecia ze wskazanych przyczyn dotyczy tego samego rodzaju uchybień (nie przygotowanie umowy o pracę oraz listy płac dla B. M. (1) zatrudnionej od dnia 15 stycznia 2018r.), które należą do kręgu podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Tym razem M. B. winą za niewykonanie tego obowiązku obarczyła pracownicę B. M., która rzekomo nie dostarczyła wymaganego do sporządzenia umowy zaświadczenia lekarskiego. Okoliczność ta w świetle zeznań świadka B. M. okazała się nieprawdziwa. Świadek zeznał wprost, że w dniu 12 stycznia doniosła zaświadczenie lekarskie a pozostały komplet wymaganych dokumentów był już wcześniej w dyspozycji powódki (k. 233).

Zadziwiająca dla Sądu była ignorancja powódki w tym zakresie. Powódka bowiem – jako doświadczony pracownik w dziedzinie kadr i płac, pracujący na samodzielnym stanowisku, -doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że odpowiedzialna była za prawidłowe, rzetelne i terminowe wykonywanie ciężących na niej obowiązków a w szczególności terminowości dokonywania wypłat dla pracowników-, a wszelkie zaniedbania czy zaniechania w tym zakresie, bezpośrednio przekładają się na ocenę zatrudniającej ją placówki.

Nadto stwierdzić należy za wyrokiem z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10/ - gdzie Sąd Najwyższy wskazał, iż ocena/ czy naruszenie obowiązku jest ciężkie/ powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieści się bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych)/ naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażące niedbalstwo zaś 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 (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., IPKN 634/00). Zdaniem sądu orzekającego wina powódki w postaci rażącego niedbalstwa przy naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych – terminowego wykonywania czynności należących do zakresu obowiązków-była bezsporna. W szczególności przejawiała się ona w nagminnym zaniechaniu tych samych obowiązków. Nie bez znaczenia jest przecież okoliczność – że na dwa i trzy miesiące wcześniej z powodu dokładnie tych samych zaniechań powódka ukarana została karami porządkowymi nagany i upomnienia. Postawa powódki połączona dodatkowo ze swoistą ignorancją wagi naruszonych obowiązków i tendencją do zasłaniania swej indolencji prawem do korzystania z uprawnień pracowniczych, jednoznacznie wskazuje na zasadność decyzji o jej zwolnieniu spowodowanej utratą zaufania do powódki jako pracownika, na którego pracodawca nie może liczyć. Sąd nie uwzględnił również argumentów powódki, iż niewykonanie przez nią wskazanych w pisemnym oświadczeniu obowiązków spowodowane było nadmiarem pracy w styczniu i dokładaniem przez Dyrektora szkoły dodatkowej pracy. Tym czasem z zeznań B. K. (1) wynika, że poza obowiązkami wynikającymi z zakresu czynności M. B. (1), nie miała ona powierzonych innych prac, które uniemożliwiłyby jej dopełnienie obowiązków. Czynności, które powódka wymieniła w trakcie składanych zeznań zdaniem Sądu potwierdzają stanowisko dyrektora szkoły i nie powinny nadmiernie obciążać powódki.

Ustalenia Sądu doprowadziły również do uznania, że pozwany pracodawca nie przekroczył miesięcznego terminu z art. 52 § 2 Kp. w odniesieniu do wszystkich przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę (poza karami porządkowymi).

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc stosując zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu oraz obowiązującą na dzień wniesienia pozwu stawkę wynagrodzenia pełnomocnika strony wygrywającej sprawę. W pkt. III wyroku Sąd orzekł o kosztach pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu na podstawie norm przypisanych.