

Sygn. akt IV P 436/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Renata Turek</i> <i>Edward Wajda</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajac</i>

po rozpoznaniu w dniu *7 grudnia 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *K. M.*

przeciwko *C. Hurtownia (...) w R.*

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od pozwanej K. K. prowadzącej działalność gospodarczą jako C. Hurtownia (...) w R. na rzecz powódki K. M. kwotę 5 250,00 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za naruszające przepisy prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

II. zasądza od pozwanej K. K. prowadzącej działalność gospodarczą jako C. Hurtownia (...) w R. na rzecz powódki K. M. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, obciąża pozwaną i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanej K. K. prowadzącej działalność gospodarczą jako C. Hurtownia (...) w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 262,00 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa złote).

Renata Turek SSR Beata Bury Edward Wajda

Sygn. akt IV P 436/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 grudnia 2015 r.

W ostatecznie sprecyzowanym pozwie powódka K. M. domagała się zasądzenie od pozwanej K. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Hurtownia (...) K. K. w R. kwoty 5.250,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę jest sprzeczne z treścią art. 52 § 1 KP. Podała, że pracując od 10 grudnia 2014 r., korzystała z własnego telefonu komórkowego, a pracodawca miał w premii zwracać koszty rozmów, zaś po czterech miesiącach pracy otrzymała od pracodawcy kartę sim, natomiast aparat telefoniczny kupiła sobie sama. Wskazała, że pozwana potrącała jej z pensji kwotę 35,00 zł za abonament, tak więc miała pełne prawo do korzystania z telefonu również w celach prywatnych. Dalej wskazała, że w dniach 27 lutego - 6 marca 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym była poinformowana pozwana, a wszyscy kontrahenci mieli telefony komórkowe do wszystkich przedstawicieli handlowych oraz bezpośrednio do hurtowni, dodatkowo numery telefonów były w każdej gazecie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana K. K. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą Hurtownia (...) K. K. w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego.

W uzasadnieniu pozwana podała, że w maju 2015 r. otrzymała informację, że jeden z wieloletnich kontrahentów – sieć sklepów (...) z powodu braku obsługi i kontaktu ze strony K. M. zakończył współpracę. W trakcie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego ustalono, że sieć sklepów (...), której punkty handlowe regularnie od wielu lat zaopatrywały się w Hurtowni (...), na początku 2015 r. zawiesiły współpracę na skutek niewykonywania czynności służbowych przez odpowiedzialną za obsługę części punktów handlowych powódkę, co przejawiało się m. in. w braku możliwości nawiązania przez kontrahenta kontaktu z pozwaną, braku kontaktu pozwanej z klientem w terminach uprzednio ustalonych, a co doprowadziło do braku właściwego zatarowania i strat po jego stronie. Wskazała, że pomimo starań, punkty z rejonu należącego do powódki definitywnie i bez możliwości ich przywrócenia zerwały kontakty handlowe z Hurtownią (...). Sam zaś fakt przzerwania współpracy ze wskazanym kontrahentem przyniósł pozwanej do dnia sporządzenia rozwiązania umowy o pracę stratę w wysokości około 70 tysięcy złotych. Wtedy też bezpośrednio do wiadomości pracodawcy dotarł fakt niezgłoszonego i nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy powódki w dniach 5 – 12 marca 2015 r. i nie podjęcia obowiązków służbowych w tym terminie, jednak z uwagi na fakt, iż powódka ma kilkuletnie dziecko, pozwana nie zdecydowała się wówczas na zakończeniu stosunku pracy, dając jej drugą szansę i możliwość rekompensaty. Natomiast w toku dalszych czynności ustaliła, że powódka w czasie pracy i w ramach kontaktu służbowego pobrała od kontrahenta towar do użytku własnego na kwotę około 50,00 zł i nie uściła należności pieniężnej. Poza tym telefon służbowy oddany powódce do korzystania w celach służbowych, głównie kontaktu z klientami, oprócz tego, że do celów tych nie był wykorzystany (powódka nie odbierała telefonów ani też nie oddzwaniała w odpowiedzi na nieodebrane połączenia), to jeszcze służył pracownicy do rozmów prywatnych. Wyniki przeprowadzonego w okresie kwietnia i maja 2015 r. wewnętrznego postępowania spowodowały podjęcie przez pozwaną decyzji o konieczności zakończenia stosunku pracy z powódką z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w oparciu o art. 52 § 1 KP.

Pozwany zarzucił powódce naruszenie obowiązku wynikającego z art. 100 KP, tj. wykonywania pracy w sposób staranny i sumienny oraz dbałość o interes pracodawcy (o dobro zakładu pracy). W jego ocenie nie można mówić o dbałości o dobro zakładu pracy w przypadku, gdy na skutek rażącego niedbalstwa powódki stracił klienta.

Dalej podniósł, że za naruszenie podstawowych obowiązków uznać należy także zaniechanie pracownika polegające na przetrzymywaniu sprzętu biurowego stanowiącego własność pracodawcy, pomimo wezwań do jego zwrotu, co miało miejsce również w tej sprawie, nadużywanie mienia pracodawcy powierzonego pracownikom do wykonywania obowiązków służbowych. Powyższe działanie, co prawda nie było wskazane jako bezpośrednia przyczyna rozwiązania stosunku pracy, jednakże w wyraźny sposób potwierdza stosunek pracownika do obowiązków służbowych, a w szczególności do dbałości o mienie pracodawcy. Sugeruje także, że jeśli pracownik dopuścił się naruszenia jednego

z obowiązków, podobnym działaniem może także naruszyć inne, co zostało już ujęte w treści sporządzonego i doręzonego powódce rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany naprowadził, że aby można było działania pracownika uznać za ciężkie w świetle przepisu art. 52 § 1 KP muszą zaistnieć trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie. Za takie też należy uznać zachowania powódki, które niewątpliwie były bezprawne, dokonywane świadomie i skutkowały powstaniem po stronie pracodawcy nie tylko szkody majątkowej, ale też szkody w postaci narażenia na szwank dobrego imienia, które wśród swoich klientów pozwana wypracowała przez wiele lat rzetelnymi i uczciwymi stosunkami gospodarczymi. Co więcej, uzasadnioną przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownika powodujące szkodę majątkową po stronie pracodawcy, ale może nią być także działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy, a za takie właśnie można uznać działanie powódki, które doprowadziło do rezygnacji jednego z klientów ze współpracy z Hurtownią w zakresie placówek obsługiwanych przez pozwaną.

W piśmie procesowym z dnia 27 października 2015 r. strona pozwana podniosła, że przedmiotem zaniedbań powódki jest fakt braku realizacji harmonogramu rozumiany jako niekontaktowanie się z kontrahentami, w dniach kiedy zobowiązana była do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, jak również w dniach nieobjętych usprawiedliwioną nieobecnością w pracy – kiedy to powódka także pozostawałaby do dyspozycji pracodawcy. Powódka nie była w stanie nawet utrzymać przyjętej po poprzedniku bazy klientów ani tym bardziej nie pozyskała ani jednego nowego klienta. Zarzuciła, że w przypadku długotrwałej niezdolności do pracy, dbałość pracownika nakazuje podjęcie jakichkolwiek działań zmierzających do powierzenia swoich obowiązków innemu pracownikowi na czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub chociażby poinformowanie klienta o takiej nieobecności ze wskazaniem na bezpośredni kontakt z hurtownią.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. M. została zatrudniona u pozwanej K. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Hurtownia (...) K. K. w R. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 10 grudnia 2014 r. do 28 lutego 2015 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną umowę o pracę strony zawarły na czas określony od 1 marca 2015 r. do 31 grudnia 2016 r.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.750 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 30 - 36)

Do obowiązków powódki należała m.in.: obsługa klienta, dbałość o utrzymanie prawidłowych relacji z kupcami i dążenie do zwiększenia wielkości osiąganych obrotów, utrzymywanie prawidłowych relacji z kupcami i dążenie do zwiększenia wielkości osiąganych obrotów, prawidłowe kształtowanie wizerunku firmy, pozyskiwanie nowych odbiorców. Jako podstawowe obowiązki wskazano: sumienne, staranne wykonywanie pracy, przestrzeganie czasu pracy w firmie, dbałość o dobro zakładu pracy, ochrona mienia zakładu pracy, przestrzeganie zasad współzycia społecznego, terminowe i rzetelne wykonywanie powierzonych zadań, przestrzeganie polityki firmowej i standardów jakości pracy, zdobywanie i pogłębianie wiedzy niezbędnej do realizacji zadań, dokumentowanie efektów swojej pracy.

Powódka świadczyła pracę w dni powszednie, tj. od poniedziałku do piątku. Codziennie rano miała obowiązek stawienia się w siedzibie pracodawcy i potwierdzenia podpisem tego na liście obecności. W czasie pobytu w siedzibie wykonywała telefony do klientów w celu analizowania ich zapotrzebowania na towary znajdujące się w ofercie. W przypadku zaplanowanych spotkań z klientami – pobierała samochód służbowy i wyjeżdżała do klientów. Poza tym realizowała bieżące zapotrzebowanie na towary, zbierała zamówienia czy przedstawiała ofertę potencjalnym nowym klientom. Cykle objazdów klientów przez przedstawicieli handlowych były 3-tygodniowe. Po zakończonym dniu pracy, jeżeli był to dzień „wyjazdowy”, powódka wracała do siedziby pracodawcy, oddając samochód służbowy. W przypadku pracy w terenie godziny pracy były różne, zależały do trasy. Zdarzało się, że praca kończyła się wcześniej, ale były to

również godz. 17:00 – 18:00. Wszystkie zamówienia miały być ewidencjonowane w systemie komputerowym i do tego celu pracownikom został powierzony komputer służbowy.

Podstawą pracy powódki, jak również innych przedstawicieli handlowych, była gazetka handlowa. W gazetce były podane numery telefonów do każdego z przedstawicieli handlowych oraz bezpośrednio do hurtowni.

Powódka miała do obsługi przydzielony jej przez pracodawcę region. Początkowo poznawała ten region, objeżdżając go ze swoją poprzedniczką. Wówczas kontaktowała się telefonicznie z klientami, dzwoniąc ze swojego prywatnego numeru telefonu. Potem otrzymała kartę sim z numerem służbowym. Nie otrzymała aparatu telefonicznego, w związku z czym posługiwała się swoim prywatnym aparatem.

Z telefonu powódka wykonywała rozmowy z klientami pozwanego, jak również dzwoniła w swoich prywatnych sprawach. Rozmowy prywatne były wykonywane także po godzinach pracy, w godzinach wieczornych, w soboty i niedziele.

Pozwana nie określiła powódce zasad korzystania z powierzonego jej numeru służbowego. Nie wskazała, że nie może dzwonić w sprawach prywatnych i nie określiła ewentualnego limitu wykonywanych rozmów w celach prywatnych. Zresztą u pozwanego dopuszczalne było wyjątkowe korzystanie z telefonu służbowego w celach prywatnych, np. jeżeli przedstawiciel był w trasie, to mógł zadzwonić do domu.

Pozwana nie potrącała powódce z wynagrodzenia kwot wynikających z abonamentu telefonicznego.

W trakcie świadczenia pracy powódce udało się pozyskać nowego klienta.

Zdarzało się, że klient z regionu powódki dzwonił do hurtowni, wskazując, że nie może nawiązać kontaktu z powódką, że nie odbiera ona telefonu albo że ma wyłączony telefon.

(dowód: zamówienia - k. 60-63, potwierdzenia przelewów - k. 71-82, tabelaryczne zestawienie tras - k. 83, wykaz rozmów telefonicznych - k. 86-87, zeznania świadków: K. J. - k. 91-93, M. P. - k. 93-95, zeznania pozwanej K. K. - k. 98-99, częściowo zeznania powódki K. M. - k. 96-97)

W okresie od 6 do 16 lutego 2015 r. powódka przebywała na urlopie bezpłatnym.

Następnie w dniach od 2 do 4 marca 2015 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Przez kolejne dni, tj. od 5 do 11 marca 2015 r. K. M. była niezdolna do pracy i przedłożyła na ten okres zwolnienie lekarskie. W dniach 5 marca, 11 marca oraz 12 marca 2015 r. powódka przesłała do hurtowni zamówienia na towar pochodzące od kontrahentów.

Następnie powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie o konieczności opieki na chorym dzieckiem w okresie od 13 marca 2015 r. do 12 kwietnia 2015 r. Od 13 kwietnia 2015 r. powódka była niezdolna do pracy, a okres niezdolności do pracy trwał do dnia rozwiązania stosunku pracy.

W tym okresie pracodawca próbował skontaktować się z powódką telefonicznie. Chodziło o uzupełnienie dokumentów do zasiłku opiekuńczego, a później odzyskanie laptopa i karty sim. Po tych nieudanych próbach pracodawca zwracał się także pisemnie do powódki. Z uwagi na przedłużającą się nieobecność, pracodawca zwrócił się do K. M. poprzez jej znajomego, który dostarczał jej zwolnienia lekarskie, o zwrot będącego w jej posiadaniu laptopa i telefonu. Zwrot nastąpił w kwietniu.

Region, który obsługiwała powódka, w kwietniu 2015 r. przejęła pracownica M. P..

Po weekendzie majowym 2015 r. M. P. przekazała pracodawcy, że jeden z wieloletnich kontrahentów – sieć sklepów (...) zakończyła współpracę z Hurtownią z uwagi na brak obsługi i kontaktu ze strony powódki, że uzyskała informację, że sieć (...) otwierała nowy sklep, a próby kontaktu z powódką ze strony menadżera właściciela i kierownika

zakończyły się niepowodzeniem. Wtedy też okazało się, że przedstawiciel rzadko odwiedzał sklep, że sieć(...)była zainteresowana zatowarowaniem nowego sklepu, ale wobec braku kontaktu - zrezygnowała. W konsekwencji ze współpracy z hurtownią zrezygnowały wszystkie sklepy sieci (...) z regionu obsługiwane przez powódkę. Sklepy sieci(...), które obsługują inne przedstawicielki, nadal współpracują z Hurtownią.

Ze współpracy zamierzał zrezygnować jeszcze jeden kontrahent, ale ostatecznie M. P. przekonała go do współpracy.

W hurtowni przyjęte jest, że umowę o współpracy podpisuje pozwana i dział zakupów, a przedstawiciel ma doprowadzić do zawarcia takiej umowy.

W świetle tych informacji, pracodawca przeprowadził wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, mające na celu zweryfikowanie prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. W toku tych czynności ustalono, że powódka w czasie pracy i w ramach kontaktu służbowego pobrała od kontrahenta towar do użytku własnego na kwotę około 50,00 zł i nie uiściła tej należności. Ustalono także, że telefon służbowy oddany pracownicy był wykorzystywany także do celów prywatnych.

Wobec stwierdzenia tych naruszeń, pracodawca zdecydował się rozwiązać umowę o pracę z powódką.

Oświadczeniem z dnia 14 maja 2015 r., doręczonym powódce za pośrednictwem poczty w dniu 15 maja 2015 r., pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieprawidłowego wykonywania swoich obowiązków służbowych poprzez:

- 1/ nie kontaktowanie się z kontrahentami w terminach ustalonych w harmonogramie, co spowodowało zerwanie umowy przez kontrahenta będącego w sieci(...)i narażenie pracodawcy na straty w przychodach około 70 tysięcy rocznie,
- 2/ pobranie od kontrahenta towaru na kwotę około 50,00 zł na prywatne potrzeby i nie uregulowanie należności,
- 3/ stwierdzenie, że telefon służbowy wykorzystywany był do celów prywatnych.

W wyniku powyższego oświadczenia umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 18 maja 2015 r.

(dowód: akta osobowe powódki, listy obecności wraz z kartą ewidencji czasu pracy oraz karta urlopową - k. 22-25, raport kontrahentów - k. 2-28, korespondencja emailowa - k. 29, kartoteka medyczna - k. 64, wykaz absencji powódki - k. 70)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie w/w dowodów, w tym dowodów z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków K. J. i M. P. oraz pozwanej K. K. jako spójne i logiczne oraz korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Zeznania powódki K. M. zostały uznane za wiarygodne jedynie częściowo, tj. w zakresie zasad używania telefonu służbowego. Nie były one natomiast wiarygodne w zakresie twierdzeń, iż powódka informowała kontrahentów o perspektywie udania się na zwolnienie lekarskie już w styczniu. Zdarzenia jakich to dotyczy, w związanych ze stanem zdrowia, mają z reguły charakter nieplanowany, trudny do przewidzenia. Nie można zatem przyjąć, aby w styczniu powódka wiedziała, iż od marca nie będzie mogła świadczyć pracy z tego powodu. Bynajmniej nie podnosiła okoliczności, aby z racji jakiegoś zaplanowanego zabiegu czy operacji, mogła przewidzieć taką sytuację. Nie można przyjąć za wiarygodne także zeznań powódki odnoszących się do kwoty 50,00 zł, którą powódka wiąże z inną sytuacją. W ocenie sądu, w tym zakresie jej zeznania nie odpowiadają rzeczywistości i mają na celu jedynie obronę stanowiska prezentowanego przez stronę, nie zostały także poparte żadnymi dowodami.

Sąd postanowił oddalić wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka D. K., albowiem kwestia dostarczenia zwolnień lekarskich oraz oddania sprzętu pracodawcy nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z 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. Z kolei, art. 30 § 3 i 4 KP przewiduje, iż oświadczenie każdej ze stron o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, a oświadczenie pracodawcy powinno zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Przyczyna ta powinna być wskazana w sposób konkretny i spełniać wymóg prawdziwości. Powinna także uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w taki sposób, przy czym ocena zasadności (istnienia rzeczywistej przyczyny) rozwiązania dotyczy zawsze stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione, czy też bezzasadne. Naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny jest więc brak takiego wskazania, ujęcie przyczyny w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny jest ściśle związane z zakresem oceny jej zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd wyłącznie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata – pracownika. Rzeczą zaś sądu rozpoznającego sprawę odwołania od wypowiedzenia jest ustalenie - w razie sporu, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99).

Powyższe rozważania są również istotne i aktualne, jeżeli chodzi o wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tym bardziej, że taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy. Dlatego też szczególnego znaczenia nabiera obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który w tym przypadku obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 KP i art. 6 w zw. z art. 300 KP - wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97).

Odnosząc się do przesłanki, o której mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, zauważyć należy, iż ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia powinien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania jako elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Musi to być więc naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzając zagrożenie dla interesów pracodawcy. W wyroku z dnia 9 grudnia 1976 r. (I PRN 111/76) SN stwierdził, iż w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia.

Zastanowienia wymaga jakie obowiązki należy uznać za podstawowe, tym bardziej, iż przepisy Kodeksu pracy nie precyzują tego pojęcia. Przyjmuje się, że zakres podstawowych obowiązków jest zróżnicowany wedle kryterium branżowego i zakładowego, a nadto zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy. Powszechnie zaś do obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się obowiązki wymienione w art. 100 KP, spośród których pozwany

wskazywał obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (§ 2 pkt 4).

W sprawie bezsporne było, że powódka od marca 2015 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy była nieobecna w pracy i nie świadczyła pracy. Obowiązkiem powódki było rzeczywiście utrzymywanie kontaktów z kontrahentami, przy czym w tym zakresie obowiązywały cykle trzytygodniowe, kontakt odbywał się za pośrednictwem telefonu albo był to kontakt bezpośredni. Postępowanie dowodowe wykazało także, że do zakresu obowiązków powódki należało pozyskiwanie klientów, co - jak przyznała sama pozwana - powódka realizowała. Niewątpliwie zaś te obowiązki były możliwe do realizacji tylko wówczas, gdy powódka była obecna w pracy, a nie wtedy, gdy z powodu niezdolności do pracy swojej lub dziecka była nieobecna w pracy i ta nieobecność była usprawiedliwiona. Powódka nie może także ponosić odpowiedzialności za rezultat w postaci zawarcia umowy czy też jej rozwiązania. Jest to ryzyko ekonomiczne, które obciąża pracodawcę, nie zaś pracownika. Istotnie kontrahenci pozwanej mieli utrudniony kontakt, jednak nie wynikało to z niedbałości powódki, ale z jej nieobecności. W okresie własnej niezdolności do pracy bądź opieki nad dzieckiem pracownik pobiera stosowne świadczenia z ubezpieczeń społecznych i niedopuszczalne jest prowadzenie działalności zarobkowej/wykonywanie obowiązków pracowniczych. W każdym takim przypadku naraża się na zarzut wykonywania w tych okresach pracy zarobkowej, co może skutkować pozbawieniem prawa do danego świadczenia. Z drugiej strony, to rolą pracodawcy jako podmiotu, który organizuje pracę podległych mu pracowników oraz w którego interesie jest zapewnienie należytych kontaktów z kontrahentami, jest czuwanie nad sytuacją i realizacja ciągłości obsługi. W tym przypadku pracodawca nie zareagował w należyty sposób, doskonale zdając sobie sprawę z nieobecności powódki, jej absencji, skoro każdego dnia miała ona zgłosić się do siedziby pracodawcy, aby podpisać listę obecności. Jest to tym bardziej zastanawiające, że jak twierdzi pozwana, kwestia ta dotyczyła jednego z kluczowych kontrahentów.

Jeżeli chodzi o kolejną przyczynę odnoszącą się do szkody w wysokości 50,00 zł, z ustaleń sądu wynika, że rzeczywiście powódka pobrała towar na kwotę ok. 20,00 zł od jednego z kontrahentów pozwanej, za który nie zapłaciła. Jednak, nawet gdyby przyjąć, że doszło do uszczerbku na reputacji/wizerunku pozwanej, to nie prowadzi to do wniosku o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. W związku z powyższą sytuacją, pozwana nie może wyciągać tak daleko idących konsekwencji.

W zakresie przyczyny sformułowanej jako używanie telefonu służbowego do celów prywatnych, to niewątpliwie taka sytuacja miała miejsce. Jednak, jak przyznała sama pozwana, nie informowała ona powódki, iż telefon jest przeznaczony wyłącznie do użytku w celach służbowych. Pozwana przez okres zatrudnienia nigdy nie zwróciła uwagi powódce na powyższe zachowanie i akceptowała ten stan rzeczy. Tak więc i w tym przypadku nie może być mowy o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Pracodawca, chcąc ustalić zasady korzystania z telefonu służbowego, powinien przedstawić je pracownikowi w sposób konkretny i jednoznaczny. Dopiero takie uregulowanie tej materii daje podstawę do wyciągania konsekwencji w związku z nieprawidłową realizacją obowiązków służbowych.

Podkreślenia wymaga, że przedmiotem niniejszego postępowania są jedynie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy, o czym zdaje się zapominać strona pozwana, przywołując dodatkowo inne okoliczności świadczące o nienależyтым wykonywaniu obowiązków przez powódkę. Pozostają one poza analizą oraz oceną sądu orzekającego.

Reasumując, przyczyny podane w oświadczeniu pracodawcy, w ocenie sądu, nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

W związku z tym, rozwiązanie umowy o pracę z powódką zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem. Stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 KP, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powódka ostatecznie domagała się zasądzenia kwoty 5.250,00 zł tytułem odszkodowania. Zgodnie z art. 58 KP, jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za

czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za 3 miesiące. Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd oparł o art. 108 § 1 KPC, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1, 3 i 4 KPC oraz dyspozycją § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 491). Przytoczona wyżej regulacja przewiduje, iż stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy – 60,00 zł (na dzień wniesienia pozwu, mając na uwadze brzmienie (§ 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniające 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2015 r., poz. 1078). Należało także uwzględnić uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), której nadano moc zasady prawnej. W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 KP, stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Sąd nie znalazł przy tym żadnych przesłanek pozwalających na przyjęcie znacznego nakładu pracy ze strony pełnomocnika strony powodowej, a który uzasadniałby przyznanie wynagrodzenia na poziomie wyższym. Sąd uwzględnił w tym przedmiocie czas trwania postępowania, czas, w którym pełnomocnik przystąpił do niego oraz zakres jego aktywności, tak na dwóch terminach rozprawy, jak również w pismach procesowych.

Rozstrzygnięcie o opłacie sądowej oparto o treść art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025). Zgodnie z tym przepisem, 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. Obowiązku uiszczenia kosztów sądowych nie ma m.in. strona zwolniona od kosztów np. pracownik wnoszący powództwo z zastrzeżeniem art. 35 i art. 36 (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy).