

Sygn. akt VI P 117/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 czerwca 2023r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 5 czerwca 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15z² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.)

sprawy z powództwa I. J.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki I. J. na rzecz Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 360,00 złotych (trzysta sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. pozostałe koszty procesu – opłatę od pozwu przejmuje na Rachunek Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie.

Sygn. akt VI P 117/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 marca 2021 roku (data złożenia) I. J. wniosła o zasądzenie kwoty 7.860,00 zł od (...) Sp. z o.o. w W. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z dnia 12 marca 2021 roku. W uzasadnieniu powódka podała, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę jest nierzeczywista albowiem w dniu 3 marca 2021 roku kontaktowała się ze swoim bezpośrednim przełożonym T. K. (1) celem ustania sposobu świadczenia pracy przez nią. W dniu 5 marca 2021 roku kontaktowała się ponownie celem wydania dokumentu PIT-11 i wypłaty wynagrodzenia. Powódka wskazała, że jest gotowa do wykonywania pracy i dalszego zatrudnienia oraz wyznaczenia jej zadań do wykonania. Dodatkowo podała, że wykonywała pracę w zadaniowym systemie czasu pracy.

(pozew – k. 1-4)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentowała, że w okresie od 1 stycznia do 11 marca 2021 roku powódka nie wykonywała pracy na rzecz pozwanej, nie kontaktowała się z pozwaną. Przełożony powódki T. K. (1) próbował kilkakrotnie kontaktować się z powódką telefonicznie i SMS-em celem ustalenia dlaczego nie pojawia się w pracy od 1 stycznia 2021 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 30-40)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Działalność pozwanej spółki opierała się na prowadzeniu wynajmu powierzchni w posiadanym biurówcu oraz zarządzaniem nieruchomościami pozwanej.

(okoliczność niesporna, a nadto zeznania pozwanego J. S. – k. 134-135)

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 stycznia 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika administracyjnego.

Od 1 kwietnia 2020 roku na okres trzech miesięcy – do 30 czerwca 2020 roku zmianie uległy warunki pracy powódki: powódka wykonywała prace na 4/5 etatu od poniedziałku do czwartku za wynagrodzeniem 2.620 zł.

Od 1 lipca 2020 roku na okres trzech miesięcy – do 30 września 2020 roku włącznie powódka była zatrudniona na 10/11 etatu. Praca miała być wykonywana pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku, w wymiarze 8 godzin dziennie, z wyłączeniem dwóch wolnych piątków w miesiącu ustalonych z bezpośrednim przełożonym.

Od 1 października 2020 roku powódka wykonywała prace w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Miejscem pracy powódki była siedziba spółki lub w przypadku pracy zdalnej każde inne miejsce.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3493,21 zł.

Do obowiązków powódki należało, wystawianie faktur sprzedaży, przygotowanie dokumentów dla biura rachunkowego, odbiór i przygotowanie korespondencji spółki. Powódka rozliczała również media dla najemców biurówca pozwanej na podstawie danych zebranych przez innego pracownika pozwanej.

Powódka dwa razy w miesiącu po wcześniejszym uzgodnieniu z nią terminu powinna stawić się w siedzibie pozwanej aby wystawić faktury dla najemców.

(dowód: umowa o pracę z aneksami nr 1 i 2 – cz. B a.o powódki; zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

Przed rozliczeniem faktur powódka miała obowiązek ustalić każdorazowo jaką kwotę obciążyć konkretnego najemcę. Powódka doręczała również faktury najemcom w wybranej przez niego formie (mail, osobiście pracownikowi lub pocztą). Powódka wystawiała również najemcom faktury za zużyte media po ich uprzednim rozliczeniu przez pracownika pozwanej.

Pozwana z dniem 1 stycznia 2021 roku miała zrezygnować z usług zewnętrznego biura rachunkowego, wobec czego musiała wprowadzić program komputerowy do rozliczeń. Do prawidłowego działania i obsługi programu konieczne było przeszkolenie powódki. Szkolenie mogło być prowadzone w dowolnej formie – w siedzibie spółki lub online. Powódka przed wprowadzeniem nowego systemu wiedziała co najmniej od połowy grudnia 2020 roku, że będzie konieczność jego implantacji.

(dowód: zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania świadka K. S. (1) – k. 99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

Przełożony powódki T. K. (1) próbował skontaktować się z powódką w celu umówienia systemu i terminu szkolenia – w dniach m.in. 4 stycznia, 11 stycznia 2021 roku. Powódka nie odbierała jednak telefonu.

T. K. (1) w dniu 26 stycznia 2021 roku i przeprowadził z powódką rozmowę telefoniczną trwającą 24 minuty 42 sekundy, w trakcie której omawiano konieczność przeprowadzenia szkolenia z nowego programu do fakturowania oraz stawienia się powódki w siedzibie celem uzupełnienia dokumentacji. Powódka w trakcie rozmowy zakomunikowała, że nie jest w stanie stawiać się w siedzibie spółki i poprosiła o możliwość kontaktu w lutym celem omówienia dalszej przyszłości ich współpracy. T. K. (1) stwierdził, że będzie kontaktował się z powódką na początku lutego 2021 roku.

T. K. (1) w lutym 2021 roku próbował skontaktować się z powódką w dniach: 2, 3, 4, 9, 10, 12, 19, 24, 26. W dniu 12 lutego 2021 roku wysłał do powódki wiadomość sms z prośbą o kontakt. Napisał, że próbuje się od kilku dni skontaktować zadał pytanie, kiedy stawi się w biurze. Powódka nie oddzwoniła, ani nie odpowiedziała na smsa.

T. K. (1) z powodu braku kontaktu z powódką próbował ustalić z jej mężem co się z nią dzieje. Mąż powódki powiedział, że przekaze prośbę o kontakt, ale powódka nie oddzwoniła do swojego przełożonego.

Kolejny raz T. K. (1) próbował się do niej dodzwonić 1 marca 2021 roku, ale powódka nie odebrała od niego telefonu.

Powódka skontaktowała się z T. K. (1) wysyłając mu SMS 3 marca 2021 roku wskazując, że prosi o kontakt z jego strony na temat ustalenia kwestii formalnych, ponieważ nie będzie w stanie być codziennie w pozwanej, a wie, że to nie odpowiada T. K. (1). Kolejnego smsa powódka wysłała 5 marca 2021 roku z zapytaniem kiedy otrzyma PIT, wynagrodzenie za pracę za luty 2021 roku, a także jakie jest stanowisko pozwanej odnośnie rozwiązania umowy. Powódka w marcu 2021 roku rozmawiała telefonicznie z T. K. (1) w dniach 4 i 5 marca.

(dowód: zestawienie połączeń i smsów – k. 10v, k. 61; zrzut ekranu – k. 62; zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania świadka R. S. (1) – k. 99v-100; zeznania świadka K. S. (1) – k. 99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

Powódka nie stawiała się w siedzibie u pozwanej od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku. W tym czasie nie wykonywała żadnych obowiązków wobec spółki m.in. nie wystawiała faktur dla najemców. Nie wykonywała również pracy w formie zdalnej.

W tym czasie jej obowiązki wykonywał jej bezpośredni przełożony T. K. (1) tj; wystawiał faktury dla najemców.

(dowód: zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania świadka K. S. (1) – k. 99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135; zeznania powódki I. J. – k. 135-136v)

W okresie od 1 stycznia 2021 roku do 1 marca 2021 roku powódka nie była zwolniona z wykonania swoich obowiązków. Powódka miała świadomość już w grudniu 2020 roku, że w styczniu 2021 roku będzie musiała przejść kurs korzystania z programu do fakturowania.

Z powodu braku możliwości skontaktowania się z powódką T. K. (1) oraz zarząd nie mogli powierzyć jej żadnego dodatkowego zadania do wykonania np. obowiązku uczestnictwa w szkoleniu z obsługi programu do faktur.

(dowód: zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania świadka K. S. (1) – k. 99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

T. K. (1) po otrzymaniu smsa od powódki 3 marca 2021 roku z informacją, że powódka nie jest w stanie wykonywać pracy w pozwanej codziennie informował członków zarządu o tym, że powódka nie wykonywała obowiązków od 1 stycznia 2021 roku do 3 marca 2021 roku. Poinformował J. S. że powódka nie świadczy pracy od ponad 2 miesięcy i nie może się do niej dodzwonić. W dniu 4 marca 2021 roku T. K. (1) skontaktował się z powódką i umówił się z nią na 8 marca 2021 roku do którego nie doszło z powodu niestawiennictwa powódki.

(dowód: zeznania świadka T. K. (1) – k. 99-99v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

W dniu 8 marca 2021 roku powódka wysłała do członka zarządu J. S. wiadomość mailową do której załączyła plik ze skanem wypowiedzenia umowy o pracę podpisanego przez nią odręcznie. W piśmie tym oświadczyła, że wypowiada umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2021 roku.

(dowód: wiadomość mail i wypowiedzenie – k. 7v-8; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

W dniu 12 marca 2021 roku J. S. - członek zarządu pozwanej wysłał do powódki wiadomość mailową której załącznikiem było pismo – rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pismo było podpisane kwalifikowanymi podpisami elektronicznymi przez A. S. (prezesa zarządu) oraz J. S. (członka zarządu).

Pozwana zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy rozwiązywała z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 18 grudnia 2018 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika: niewykonywania obowiązków pracownika w ramach umowy o pracę, porzucenie pracy w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku. Pracodawca wskazał, że były wielokrotne próby kontaktu z pracownikiem za pomocą telefonu oraz wysyłanie wiadomości tekstowe SMS. Pracownik nie dokonał usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i wiadomość mail – k. 5-5v; zeznania członka zarządu pozwanego J. S. – k. 134-135)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych powódki. Żadna ze stron nie kwestionowała autentyczności dokumentów, w tym zrzutów ekranu z telefonu komórkowego przedstawiających rejestr połączeń i zdjęcia sms - ów. W zakresie dowodów z dokumentów żadna ze stron nie wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków: T. K. (1), K. S. (2) oraz R. S. (1), a także członkowi zarządu pozwanej J. S.. Zeznania tych osób był spójne, uzupełniały się wzajemnie.

Odnośnie zeznań świadka B. L. Sąd stwierdził, że nie były one przydatne do ustalenia stanu faktycznego, albowiem świadek pracowała w godzinach kiedy powódki nie było w pracy, a powódkę widziała tylko raz.

Odnośnie zeznań powódki I. J. Sąd dał jej wiarę tylko w części, w większości jej zeznaniom odmawiając wiarygodności. Wiarygodne przede wszystkim było to, że powódka nie wykonywała czynności z tytułu przygotowywania dokumentów w styczniu i lutym 2021 roku. Sąd dał jej również wiarę, że od 1 stycznia 2021 roku jej umowa o pracę oraz zakres obowiązków nie uległ zmianie. Również wiarygodne było to, że miała zadaniowy czas pracy, co potwierdza umowa o pracę.

Jednak nie było wiarygodne, że powódka nie stawiała się w pracy z powodu zakończenia współpracy z dniem 31 grudnia 2020 roku z biurem rachunkowym oraz że nie otrzymywała dyspozycji co ma robić. Sąd ustalił, że T. K. (1) próbował się z nią skontaktować. Ten kontakt był bardzo utrudniony. Zeznań wszystkich osób zeznających w sprawie poza powódką wynika, że nikt nie powiedział powódce przed 1 stycznia 2021 roku lub po tym dniu, że jej obowiązki ulegają zmianie. Nie zwolniono powódki ze świadczenia pracy. Świadek T. K. (1) zeznał, że powódka mogła wykonywać swoje obowiązki dalej w takim samym zakresie jak przed 1 stycznia 2021 roku, niezależnie od tego, że 31 grudnia 2020 roku zakończono współpracę z biurem rachunkowym.

Również nie było wiarygodne, że w styczniu i lutym 2021 roku powódka była raz w pracy. Jednocześnie powódka zeznała, że nie pamięta kiedy to było. Świadek T. K. (1) oraz pozwany J. S. zeznali, że powódka od 1 stycznia 2021 roku nie stawiała się w pracy, nie wykonywała jej ani zdalnie, ani w siedzibie spółki.

Sąd nie dał jej również wiary w zakresie tego, że T. K. (1) nie był jej bezpośrednim przełożonym. W pozwie powódka wprost napisała, że jest to jej bezpośredni przełożony, po czym w zeznaniach temu zaprzeczyła. Poza tym z zeznań T. K. (2), i J. S. wynika, że T. K. (1) formalnie sprawował funkcje przełożonego, m.in. kontaktował się z powódką i umawiał spotkania w siedzibie spółki.

Nie było również wiarygodne, że powódka jeśli nie odebrała telefonu to starała się do T. K. (1) jak najszybciej zadzwonić. Jak wynika ze zrzutu ekranu rejestru połączeń T. K. (1) od 1 stycznia 2021 roku do 5 marca 2021 roku kilkunastokrotnie próbował dodzwonić się do powódki jednak bezskutecznie, ponieważ nie odbierała połączeń telefonicznych. Poza tym powódka nie oddzwaniała do niego, a jedynie kilka razy odebrała od niego telefon.

Powódka również zeznała, że w styczniu i lutym 2021 roku zajmowała się kontaktami telefonicznymi i mailowymi z kontrahentami spółki. Jednakże żaden dowód na to nie został przedłożony, a świadek T. K. (1) zeznał, że musiał wykonywać za powódkę obowiązki.

Odnośnie szkolenia i podnoszonej przez powódkę okoliczności, że nie uzyskała od T. K. (1) informacji kiedy to szkolenie miało być to Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka T. K. (1) i członka zarządu J. S., sąd ustalił, że próbowano uzgodnić z powódką dogodny dla niej termin szkolenia i formę. Z powodu braku kontaktu z powódką ostatecznie nie ustalono z nią tego terminu, ponieważ powódka nie odbierała telefonów.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego w tej sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Materialnoprawną podstawą dochodzonego przez powódkę roszczenia jest art. 56 § 1 w zw. z art. 60 k.p. zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Powódka złożyła wypowiedzenie 5 marca 2021 roku, a pracodawca złożył jej oświadczenie rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia 12 marca 2021 roku czyli w okresie wypowiedzenia.

Powódka podnosiła, że pracodawca złożył jej niezgodne z prawem i nieuzasadnione oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Natomiast zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki tryb rozwiązania umowy o pracę wobec powódki zastosował pracodawca. W oświadczeniu z dnia 12 marca 2021 roku wskazał na fakt ciężkiego naruszenia obowiązków przez powódkę: niewykonywania obowiązków pracownika w ramach umowy o pracę, porzucenie pracy w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku. Pracodawca wskazał, że były wielokrotne próby kontaktu z pracownikiem za pomocą telefonu oraz wysyłanie wiadomości tekstowe sms-em. Pracownik nie dokonał usprawiedliwienia okresu nieobecności w pracy.

Powódka wskazywała, że nie zgadza się podaną przyczyną w rozwiązaniu umowy o pracę twierdząc m.in. że wykonywała pracę w spornym okresie od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku w formie pracy zdanej, a jej niestawiennictwa w siedzibie wynikało z faktu, że nie otrzymała informacji o terminie szkolenia.

Abstrahując od formalnych wymogów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 KP, jako nadzwyczajny sposób

rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 grudnia 2005 r., II PK 305/04, Legalis).

Ponadto artykuł 52 § 1 pkt 1 KP stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (zob. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
- 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy,
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746).

W jednym z wyroków SN podniósł, iż: "nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)" (wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Z kolei w wyroku z dnia 14 grudnia 2000 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie, z którym: "nieusprawiedliwieni nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie" (I PKN 150/00, OSNP 2002, nr 15, poz. 357).

Powódka nie kwestionowała, że oświadczenie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dotarło do niej 12 marca 2021 roku. Bezsporne jest, że oświadczenie zostało złożone w formie wiadomości e-mail podpisane kwalifikowanymi podpisami przez obu członków zarządu.

Należy wskazać, że do zadań powódki należało wydawanie faktur sprzedaży, przygotowanie dokumentów dla biura rachunkowego, przygotowywanie i wysyłka korespondencji. Bezpośredni przełożony T. K. (1) powierzył jej dodatkowo rozliczanie należności dla najemców tj; weryfikowanie powierzchni najmu oraz rozliczanie mediów i na tej podstawie wystawianie faktur. Powódka miała również dostarczać te faktury najemcom. Czynności te powinna wykonywać przeważnie w połowie każdego miesiąca. Z dokumentu – pisemnego zakresu obowiązków powódki, któremu sąd dał wiarę wynika, że zakres jej obowiązków był szerszy niż tylko wystawianie faktur.

Powódka miała świadomość, że będzie wprowadzany program do fakturowania, którego obsługi będzie musiała się nauczyć, co wynika treści s-msa z dnia 9 grudnia 2020 (k.62), polecenia wydanego przez przełożonego – świadka T. K. (1). Co jest zgodne z treścią art. 100 § 1 kodeksu pracy. Żaden z przełożonych nie informował jej że jest zwolniona z wykonywania dotychczasowych obowiązków. W toku postępowania dowodowego ustalono, że powódka unikała kontaktu z przełożonym, co wynika, z zeznań świadka T. K. (1) oraz zestawienia rejestru połączeń z jej telefonem, których było kilkanaście. Dopiero w dniu 26 stycznia 2021 roku T. K. (1) dodzwonił się do powódki i wezwał ją do wykonywania jej obowiązków i poinformował ją że wystawił za nią faktury. Ustalono, że w trakcie rozmowy powódka poinformowała, że sposób dalszej współpracy chce omówić w lutym, co nie miało miejsca.

Powódka przez okres od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku nie wykonywała żadnej pracy, co wynika z zeznań świadków: T. K. (1), K. S. (2), R. S. (2) oraz zeznań członka zarządu J. S.. Jak wynika z ustaleń sądu powódka od stycznia 2021 roku nie wykonywała żadnego ze swoich stałych zadań zatem była tego w pełni świadoma tego, że nie wykonuje pracy.

Co prawda powódka miała zadaniowy czas pracy, ale fakt ten nie miał wpływu na ciężkie naruszenie obowiązków przez powódkę. Ten system czasu pracy charakteryzuje się swobodą w zakresie organizowania sobie pracy. Powódka miała też możliwość pracy zdalnie, a nie w siedzibie spółki. Praca w systemie zadaniowym nie oznacza, że pracodawca zlecał pracownikowi co chwilę zadania do wykonania. Powódka doskonale wiedziała jakie zadania ma do wykonania, ponieważ zakres jej obowiązków nie zmienił się. Mogła jedynie dowolnie organizować sobie sposób i czas w jakim je wykonywała, Poza tym nawet jeśli przyjąć, że pracodawca powinien wyznaczać jej na bieżąco pracę, to powódka swoim zachowaniem to uniemożliwiła nie odbierając telefonów i nie odpisując na smsy. Przez cały 2020 roku powódka świadczyła pracę i wiedziała jakie obowiązki ma wykonywać, a z 1 stycznia 2021 roku nie zdarzyło się nic szczególnego co by to uniemożliwiło.

Zmiana systemu fakturowania nie spowodowała, że obowiązki powódki z umowy o pracę zostały anulowane. Nawet jeśli powódka miała takie przekonanie powinna skontaktować się z pozwaną.

Reasumując w tej sprawie strona pozwana wykazała, że doszło niewykonywania obowiązków przez powódkę w ramach umowy o pracę, porzucenie pracy w okresie od 1 stycznia 2021 roku do 11 marca 2021 roku, co wymagało przekazanie zakresu jej obowiązków innemu pracownikowi T. K. (1), co mogło narazić spółkę na ujemne następstwa np. finansowe z powodu opóźnionych płatności, naruszenie reputacji (zeznania członka zarządu J. S.) .

Wobec powyższego Sąd stwierdził, że wszystkie przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 odnośnie ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracownika zostały wykazane, a oświadczenie pozwanej z dnia 12 marca 2021 roku było zgodne z prawem i zasadne. Skutkowało to oddaleniem powództwa w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, uznając że pozwana wygrała w całości. Charakter sprawy był na tyle złożony, a postępowanie dowodowe obszerne, że Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanej podwójną równowartość minimalnej stawki kosztów zastępstwa procesowego czyli 360 zł (180zł x 2).

ZARZĄDZENIE

1. (...)