

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 maja 2015 przeciwko D. Z. (1), powódka M.P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 875 zł. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie kwoty 2.625 zł. tytułem wynagrodzenia za kwiecień i połowę maja 2015 roku oraz zasądzenie kwoty 320 zł. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (4 dni), a nadto wniosła o zobowiązanie pozwanej do wydania świadectwa pracy. W uzasadnieniu powódka wskazała, że w dniu 13 marca 2015 roku zawarła z pozwana umowę o pracę, na podstawie której wykonywała pracę w postaci obsługi klientów sklepu całodobowego przy ulicy (...)w W.. Strony ustaliły, że powódka będzie świadczyła pracę całą dobę, a następnie będzie miała czas wolny w wymiarze 48 godzin. Powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 7,5 zł. netto za godzinę. Umowa została zawarta ustnie, a pozwana początkowo wywiązywała się z uzgodnionych warunków. Po przepracowaniu 96 godzin pracy w kwietniu 2015 roku, powódka otrzymała od męża pozwanej telefoniczną informację, żeby nie przyjeżdżać do pracy, 29 kwietnia otrzymała sms-a o treści „16 maja zapraszam po wypłatę, pozdrawiam”, następnie 16 maja 2015 roku dowiedziała się telefonicznie, że nie otrzyma żadnych pieniędzy, z uwagi na to, że niewłaściwie wykonywała obowiązki, a w kasie występują braki. Powódka uznała, że pozwana zerwała umowę o pracę, nie została poinformowana o możliwości zaskarżenia decyzji, zakwestionowała formę zakończenia stosunku pracy (k. 3).

W odpowiedzi na pozew pozwana D. Z. (2) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zawarła z powódką ustną umowę o pracę na okres próbny na stanowisku sprzedawcy. Do podstawowych obowiązków sprzedawcy należała obsługa klientów oraz sprzedaż asortymentu sklepu, uzupełnianie towaru na półkach i w lodówkach, dbanie o mienie sklepu, o czystość w sklepie i jego najbliższym obrębie oraz wykonywanie innych poleceń pracodawcy. Pozwana podniosła, że powódka miała pracować w systemie 24h/48h za wynagrodzeniem 7,5 zł. netto za godzinę. Strony miały potwierdzić zawartą umowę na piśmie, powódka otrzymała kwestionariusz osobowy. Niemniej okres ten zbiegł się z okresem połogu pozwanej, z tego powodu umowa nie została potwierdzona na piśmie. Niemniej powódka nie złożyła kompletnego kwestionariusza osobowego, należała na nie zawieranie umowy na piśmie. Pozwana upoważniła pracownika E. K. (1) oraz męża K. Z. (1) do prowadzenia w jej imieniu sklepu. Pozwana uzyskała informację, że powódka zachowywała się w sposób opryskliwy i uszczypliwy w stosunku do klientów, nie uzupełniała lodówek oraz półek, nie dbała o porządek, opuszczała bez zgody pracodawcy miejsce pracy, spała w godzinach pracy. Pozwana upoważniła męża do rozwiązania umowy o pracę z powódką, stosunek pracy został rozwiązany przez strony na mocy porozumienia stron, po rozmowie telefonicznej z mężem pozwanej. Pozwana ustaliła duże nieścisłości w towarze i na kasie, niewykonywanie obowiązków przez powódkę doprowadziło do spadku sprzedaży, z uwagi na wadliwe wykonanie pracy, pozwana oświadczyła, że wynagrodzenie powódce nie przysługuje. Pozwana przyznała, że powódka przepracowała w kwietniu 2015 roku 96 godzin. Podniosła, iż wobec naruszenia przez powódkę szeregu obowiązków pracowniczych, jej żądanie stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Pozwana zasygnalizowała, iż wystawi powódce świadectwo pracy za okres od 12 marca 2015 do 12 kwietnia 2015 i wypłaci za ww. okres ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (k. 23).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 13 marca 2015 roku M.P. zawarła z pozwaną ustną umowę o pracę, na podstawie której wykonywała pracę sprzedawcy w sklepie całodobowym przy ulicy (...)w W..

Pozwaną reprezentowała pracownik E. K. (1), która przyjmowała powódkę do pracy.

Pozwana nie działała osobiście z uwagi na bliski termin porodu. Pozwana upoważniła pracownika E. K. (1) oraz męża K. Z. (2) do prowadzenia w jej imieniu sklepu.

Strony ustaliły, że powódka będzie świadczyła pracę całą dobę, a następnie będzie miała czas wolny w wymiarze 48 godzin. Powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 7,5 zł. netto za godzinę.

Powódka otrzymała do wypełnienia kwestionariusz osobowy, który zwróciła częściowo niewypełniony (k. 27, 28).

Powódka pracowała co trzecią dobę po 24 godziny. Pracodawca dopuszczał, że pracownik będzie spał na zmianie, z tego powodu sklep był wyposażony w dzwonek. Pracownicy zmieniający powódkę, mieli zastrzeżenia co do sprzątanía sklepu oraz wykładania towarów na półki.

Po przepracowaniu 96 godzin pracy w kwietniu 2015 roku, powódka otrzymała od męża pozwanej telefoniczną informację, żeby nie przyjeżdżać do pracy. I po tej dacie nie stawiała się już w miejscu pracy.

29 kwietnia otrzymała sms-a o treści „16 maja zapraszam po wypłatę, pozdrawiam”.

16 maja 2015 roku dowiedziała się telefonicznie, że nie otrzyma żadnych pieniędzy, z uwagi na to, że niewłaściwie wykonywała obowiązki, a w kasie występują braki.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań przesłuchanych w toku postępowania świadków (M. Ł. (1), E. K. (1), M.P., K. Z. (1)) oraz kopii dokumentów (k. 27 – 29) zgromadzonych w aktach sprawy.

Zdaniem Sądu w zakresie faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia za wiarygodne należało uznać zeznania świadków M. Ł.(k. 85), w zakresie organizacji pracy w sklepie w którym pracowała powódka, przebiegu pracy powódki, co dotyczy również zeznań E. K. (1)(k. 87), niemniej zeznani ww. świadka w zakresie w jakim dotyczą rozliczeń stron z tytułu wynagrodzenia są niewiarygodne, gdyż przeczy temu pozostały materiał dowodowy w tym stanowiska stron. Co do faktu nierozliczenia należności za pracę, organizacji pracy u pozwanej oraz telefonu męża pozwanej w celu spowodowania nie przychodzenia do pracy powódki, również za wiarygodne należało uznać zeznania M.P. (k. 88). Co do zasady Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. Z. (1)(k. 98), w tym na okoliczność trybu zakończenia współpracy między stronami. Zeznania te korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Za wiarygodne należało uznać zeznania powódki (k. 100), zarówno na okoliczność przebiegu zatrudnienia, organizacji pracy w sklepie, sposobu zakończenia pomiędzy stronami współpracy, a także stażu pracy powódki. Zeznania te znajdują odzwierciedlenie w pozostałych ww. zeznaniach. W zakresie faktów istotnych dla potrzeb rozstrzygnięcia, takiej samej oceny należało dokonać wobec zeznań pozwanej (k. 104).

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, w zakresie żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz w zakresie żądania zasądzenia wynagrodzenia za okres od 1 do 12 kwietnia 2015 roku, tj. za 96 godzin pracy.

Zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, analiza stanowiska stron oraz przedmiotowych cech łączącego strony stosunku prawnego w odniesieniu do normy z art. 22 § 1 k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż strony zawarły umowę o pracę.

Zdaniem Sądu zeznania pozwanej, świadka E. K., pozwalają na ustalenie, że 12 marca 2015 roku, strony nawiązały umowę o pracę na okres próbny 3-miesięczny. Zważyć należy, iż powołane dowody, nawiązują do powszechnej praktyki stosowanej w stosunkach zatrudnienia, że zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, zwykle poprzedza umowa na okres próbny, zwykle jest to umowa zawierana na okres trzech miesięcy.

Nie ma wątpliwości, na tle obowiązujących przepisów, iż niezależnie od typu zawartej umowy o pracę, rozwiązanie stosunku pracy zarówno w drodze wypowiedzenia jak i bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych pozwana nie dochowała formy rozwiązania stosunku pracy w sposób opisany w powołanym przepisie, co skutkuje wadliwością tego oświadczenia.

W ocenie Sądu, analiza stanu faktycznego, wskazuje że pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.). Na te okoliczność wskazują zarówno zeznania reprezentującego podczas tej czynności pozwaną K. Z. (1) (k. 98), który powiedział powódce, że „kończymy współpracę” i podał przyczyny, jak i zeznania powódki, która potwierdziła, że przedstawiono jej zarzuty, otrzymała informację, żeby nie przychodziła do pracy i obietnicę rozliczenia w zakresie wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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 o odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.), co w przypadku powódki oznacza wynagrodzenie za okres dwóch tygodni (art. 34 pkt. 3 k.p.).

Mając na względzie powyższe ustalenia, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 875 zł. tytułem odszkodowania, mając na względzie stawkę w oparciu o którą była zatrudniona powódka, wysokość stawki minimalnej, zakres żądania wskazanego w pozwie oraz okoliczność, że pozwana nie kwestionowała wyliczenia powódki w tym zakresie.

Mając na względzie powyższe, oddaleniu podlegało powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie poza okres 12 kwietnia 2015 roku.

Analiza stanu faktycznego, wskazuje, że powódka nie korzystała w trakcie trwania stosunku pracy z urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Wymiar urlopu określa art. 154 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. w zw. z art. 155 § k.p. Mając na względzie zatrudnienie powódki w okresie marzec-kwiecień 2015, przy minimalnych uprawnieniach urlopowych na podstawie powołanych przepisów powódce przysługiwałoby prawo do 4 dni urlopu wypoczynkowego (20/12X2). Kwota samego roszczenia nie była kwestionowana przez pozwaną i w ocenie Sądu biorąc pod uwagę stawkę godzinową wynagrodzenia, nie narusza przepisów rozporządzenia z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14 ze zm.).

Niespornym w sprawie było, iż powódka przepracowała w kwietniu 2015 roku 96 godzin, co stanowi o kwocie wynagrodzenia 720 zł. netto (7,5x96 godzin). Powódka nie wyrażała zgody na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Należności, do których odnoszą się zarzuty pozwanej do potrącenia wymagałyby zgody powódki (art. 91 § 1 k.p.), co dotyczy ewentualnych roszczeń np. z tytułu niedoborów. Pozwana podnosiła wadliwość wykonania pracy przez powódkę, niemniej nie przedstawiła żadnych dowodów, w jakim zakresie, w jakim związku przyczynowym i jakie konkretnie zadania nie zostały wykonane przez powódkę i w jakiej części powinny skutkować obniżeniem wynagrodzenia.

Z tych względów Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 720 zł. netto z tytułu wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany w kwietniu 2015 roku. Z uwagi na zakres ustaleń, co do okresu trwania stosunku pracy, w pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu.

Mając na względzie ostateczny rezultat sporu, zakres w jakim strony uległy, biorąc pod uwagę wysokość dochodzonych kwot (stawki dla poszczególnych roszczeń z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013, Nr 490, ze zm.) Sąd uznał za uzasadnione zniesienie kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 100 k.p.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając nimi pozwaną w zakresie w jakim przegrała sprawę, mając na względzie wartość dochodzonych roszczeń.

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).