

Sygn. akt VI P 72/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Halina Dziewulska Krzysztof Stasinowski
Protokolant:	Marek Matyka

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) Spółce jawnej P. M., K. P. (1) w W.

o odszkodowanie

- zasądza od strony pozwanej (...) Spółki jawnej P. M., K. P. (1) w W. na rzecz powódki M. J. kwotę 3.939 (trzy tysiące dziewięćset trzydzieści dziewięć) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę,
- zasądza od strony pozwanej (...) Spółki jawnej P. M., K. P. (1) w W. na rzecz powódki M. J. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- zasądza od strony pozwanej (...) Spółki jawnej P. M., K. P. (1) w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. kwotę 197 (sto dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka;
- wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.363 (jeden tysiąc trzysta sześćdziesiąt trzy) złotych.

Sygn. akt: VI P 72/16

UZASADNIENIE

W dniu 7 marca 2016 roku (data prezentaty) powódka M. J. wniosła pozew przeciwko (...) Spółka Jawna P. M., K. P. (1) z siedzibą w W. o odszkodowanie w kwocie 3 939 zł z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, według norm przepisanych (pозew k. 1).

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 23 lutego 2016 roku została wezwana do osobistego stawienia w (...) Oddziale Żandarmerii Wojskowej w W., celem uczestniczenia w czynnościach postępowania przygotowawczego. Pracodawca początkowo odmówił zwolnienia powódki od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu. Inny pracownik zgodził się jednak zastąpić powódkę w pracy, w związku z czym powódka stawiała się na przesłuchanie, a do pracy przyszła na drugą zmianę. Po stawieniu się w pracy w dniu 23 lutego 2016 roku wręczono powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę za wypowiedzeniem, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W ocenie powódki przedstawione przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe i całkowicie niezrozumiałe. Powódce nie tylko nie wskazano jakichkolwiek przykładów naruszeń, na które powołano się w wypowiedzeniu, ale nawet została wprost poinformowana, że przyczyną zwolnienia jest pouczenie pracodawcy o obowiązku zwolnienia od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie właściwego organu (pозew k. 1-3).

Pismem z dnia 13 czerwca 2016 roku (data prezentaty) pozwana(...)Sp. J. P. M., K. P. (1) z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazała, iż w ciągu zatrudnienia u pozwanej powódka niejednokrotnie dostawała upomnienia od pracodawcy, dotyczące jej podejścia i stosunku do wykonywanej pracy. Powódka o konieczności stawienia się w (...) Oddziale (...)w W. poinformowała pracodawcę tego samego dnia, bez wcześniejszego powiadomienia o takich okolicznościach. Pomimo spowodowania dezorganizacji pracy w firmie, pracodawca umożliwił powódce stawienie się w (...) w W., przychodząc za nią osobiście do pracy ze względu na niemożność ustanowienia zastępstwa na ten czas. W momencie wręczania powódce wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca szczegółowo omówił przyczyny wypowiedzenia, a także przywołał sytuacje, które bardzo źle wpływały na funkcjonowanie firmy na przestrzeni kilku lat współpracy (pismo k. 69-74).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 144).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. J. była zatrudniona w (...) Sp. J. P. M., K. P. (1) z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 31 października 2011 roku do 31 października 2013 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 22 października 2013 roku do dnia 31 października 2015 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, a ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 października 2015 roku w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku recepcjonistki. Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1363 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę k. 20; k. 34; k. 50; zaświadczenie o zarobkach k. 19).

W salonie oprócz powódki była zatrudniona jeszcze jedna recepcjonistka – K. P. (2). Recepcjonistki pracowały na dwie zmiany: I zmiana od godz. 10:00 do 15:30, a II od godz. 15:30 do 21:00. Do zakresu powódki zatrudnionej na stanowisku recepcjonistki należało m.in. obsługa klientów, odbieranie telefonów, umawianie klientów, dbanie o dostępność sprzętu na konkretne zabiegi kosmetyczne, wydawanie produktów kosmetyczkom, dbanie o stan magazynowy, sprzątnięcie, robienie prania (zeznania powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...), k. 143-144 – e-protokół (...) (...); zeznania K. P. (1) k. 84 – e-protokół (...) (...), k. 85 – e-protokół (...) (...), k. 143 – e-protokół (...) (...)).

W dniu 19 lutego 2016 roku (piątek) powódka otrzymała wezwanie z (...) Oddziału (...) w W. do osobistego stawienia w dniu 23 lutego 2016 roku o godz. 10:30 celem przeprowadzenia konfrontacji świadków. Wezwanie było datowane na dzień 18 lutego 2016 roku, powódka otrzymała je do rąk własnych od starszego chorążego M. O.. Już wcześniej powódka była wzywana na przesłuchanie w charakterze świadka i była informowana, iż przesłuchanie odbędzie się jeszcze raz, bowiem zachodzi rozbieżność w zeznaniach świadków. Dlatego rozmawiała ze współpracownicą – K. P. (2), że będzie potrzebowała zastępstwa tylko na razie nie wie kiedy przesłuchanie będzie miało miejsce. Druga z recepcjonistek wyraziła zgodę na zastępstwo powódki. Zgodnie z przyjętą w zakładzie pracy praktyką, pracodawca nie miał zastrzeżeń do wprowadzania zmian w przyjętym grafiku, jednak oczekiwał

wcześniejszej informacji w tym zakresie (wezwanie k. 6; zeznania powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...), k. 143-144 – e-protokół (...) (...)).

W dniu 22 lutego 2016 roku (poniedziałek) powódka stawiała się do pracy na drugą zmianę. K. P. (2) oznajmiła powódce, że źle się czuje, idzie do lekarza i będzie prosiła o zwolnienie lekarskie, bowiem nie czuje się na siłach przyjść nazajutrz do pracy. Na godz. 16 K. P. (2) miała umówioną wizytę lekarską, natomiast ok. godz. 16:30 zadzwoniła do powódki i powiedziała, że otrzymała zwolnienie lekarskie i nie będzie mogła zastąpić powódki w czasie jej przesłuchania w (...) w W.. Po godz. 17 powódka zadzwoniła do B. M. – żony P. M., która formalnie nie była współnikiem firmy lecz w porozumieniu z P. M. oraz K. P. (3) decydowała o sprawach w spółce. B. M. oznajmiła powódce, że ma zorganizować zastępstwo lub znaleźć takie wyjście, aby któraś z recepcjonistek stawiała się do pracy w salonie. Powódka ponownie skontaktowała się z K. P. (2) i zapytała czy jednak może stawić się w pracy, lecz otrzymała odpowiedź odmowną. Następnie kilkakrotnie dzwoniła do B. M., lecz ta nie odbierała telefonu. Powódka postanowiła więc zadzwonić do K. P. (1) i poinformować o zaistniałej sytuacji. K. P. (1) wiedziała już, że jest problem z zastępstwem i podobnie jak B. M., podtrzymywała, że powódka ma jakoś rozwiązać tę sytuację. Na to powódka odparła, że jej obowiązkiem jako pracodawcy jest zapewnienie powódce dnia wolnego w celu stawiennictwa na wezwanie (...) w W.. Wówczas K. P. (1) zakończyła rozmowę telefoniczną oznajmiając, że powódka może wydawać rozkazy swoim dzieciom, a nie pracodawcy (zeznania powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...) k. 143-144 – e-protokół (...) (...); zeznania M. Ł. k. 124-125 – e-protokół (...) (...); zeznania B. R. k. 124 – e-protokół (...) (...); billingi k. 103).

Powódka była roztrzęsiona i zdenerwowana. W takiej sytuacji jedna z kosmetyczek – M. Ł. zaproponowała powódce, że ją zastąpi. Z tą informacją powódka zadzwoniła do K. P. (1), która zapytała powódkę czy ta otworzy salon. Powódka odparła, że nie może, bowiem będzie już w drodze do (...) w W.. K. P. (1) powiedziała, że jeszcze oddzwoni do powódki. Około godz. 21 K. P. (1) oddzwoniła do powódki i powiedziała, że następnego dnia powódka ma przyjść do pracy na godz. 15 (zeznania powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...), k. 143-144 – e-protokół (...) (...); zeznania M. Ł. k. 124-125 – e-protokół (...) (...)).

W dniu 23 lutego 2016 roku powódka po przesłuchaniu w (...) Oddziale (...) w W. stawiała się w pracy na godz. 15:00. W recepcji przebywała B. M. i powiedziała, żeby powódka poczekała na K. P. (1). Po przyjeździe K. P. (1) została przeprowadzona z powódką na temat jej pracy, stosunku do przełożonych i sytuacji związanej z zastępstwem w związku z obowiązkiem stawiennictwa w (...) Oddziale (...) w W.. Rozmowa trwała ok. godziny i w jej trakcie K. P. (1) wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (wypowiedzenie k. 5; zeznania powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...) k. 143-144 – e-protokół (...) (...); zeznania K. P. (1) k. 84 – e-protokół (...):09:22-01:05:59, k. 85 – e-protokół (...) (...) k. 143 – e-protokół (...) (...))

Powódka nie świadczyła pracy w okresie wypowiedzenia, została zwolniona z tego obowiązku i otrzymywała wynagrodzenie (zeznania K. P. (1) k. 84 – e-protokół (...) (...) k. 85 – e-protokół (...) (...), k. 143 – e-protokół (...) (...))

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków M. Ł. k. 124-125 – e-protokół (...) (...) oraz B. R. k. 124 – e-protokół (...) (...). Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne i spójne. Podkreślić należy, iż świadkowie jako byli i obecny pracownik spółki posiadali wiedzę na temat sposobu wykonywania przez powódkę poleceń służbowych oraz relacji z przełożonymi, dlatego Sąd nie znalazł podstaw do odmowy ich wiarygodności. Oceniając wiarygodność zeznań świadka B. R. (byłego już pracownika pozwanej) Sąd wziął również pod uwagę, że świadek starała się zaznaczać, że określone informacje ma tylko ze słyszenia, wręcz sygnalizując Sądowi by ten miał to na względzie (np. 00:19:05-00:19:45). Świadkowie potwierdzili, że powódka prowadziła rozmowy telefoniczne z K. P. (1) i B. M. w celu ustalenia swojego zastępstwa w dniu 23 lutego 2016 roku. W tym zakresie należy dostrzec, że świadkowie ci co prawda nie mogli słyszeć całości prowadzonych rozmów, z racji ich odbywania przez telefon, więc wiedzę co do stanowiska pracodawcy mieli jedynie z przekazu powódki, to jednak treść tych rozmów była świadkom relacjonowana na bieżąco. W ocenie Sądu

zeznania te są nie tylko wiarygodne, co do szczerości świadków, ale również co do informacji, które świadkom były wówczas przekazywane. Należy zauważyć, że informacje przekazywane wówczas przez powódkę nie były formułowane na użytek niniejszego procesu, skoro zdarzenia te miały miejsce przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Do tego dochodzą takie elementy z obserwacji świadków jak zdenerwowanie, roztrzęsienie i bezradność powódki wobec zaistniałej sytuacji. Takie spostrzeżenia świadków również oddają przebieg zdarzeń. Świadek B. R. zeznała też, że powódkę widziała w tym dniu zapłakaną. W ocenie Sądu padły również słowa ze strony K. P. (1), iż powódka może wydawać rozkazy swoim dzieciom a nie pracodawcy (po powoływaniu się przez powódkę na wymóg udzielenia dnia wolnego dla złożenia zeznań) – o czym zeznała świadek M. Ł.. Wskazani świadkowie zeznali również, że powódka nie mogła korzystać z pokoju socjalnego i nie było zastrzeżeń ze strony klientów co do jej pracy. Opisały relacje powódki z szefostwem. Także w tym zakresie ich zeznania nie budzą zastrzeżeń co do ich szczerości.

Sąd również dał wiarę zeznaniom powódki k. 84-85 – e-protokół (...) (...), k. 143-144 – e-protokół (...) (...). Zeznania powódki były spójne i logiczne, a przede wszystkim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, bowiem okoliczności, o których zeznawała powódka znalazły odzwierciedlenie w zeznaniach świadków M. Ł. i B. R. oraz dołączonych do akt sprawy billingach numerów telefonów używanych przez powódkę, K. P. (1) i B. M. (billingi k. 96-115).

Sąd nie dał wiary zeznaniom przesłuchiwanej w charakterze strony pracodawcy powódki – K. P. (1) k. 84 – e-protokół (...) (...), k. 85 – e-protokół (...) (...) k. 143 – e-protokół (...) (...) oraz zeznaniom przesłuchiwanej w charakterze świadka B. M. k. 125 – e-protokół (...) (...). Zeznania K. P. (1) i B. M. nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, były sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków przesłuchiwanych w sprawie, a co najmniej nie znajdowały w nich potwierdzenia, dlatego Sąd nie znalazł podstaw do uznania ich wiarygodności. Sąd wziął pod uwagę, że świadek B. M. jest żoną współnika pozwanej spółki, stąd do jej zeznań należało podejść z ostrożnością, mając na uwadze, że miała interes w tym, żeby zeznawać na korzyść jednej ze stron. Odnośnie wywiązywania się przez powódkę z jej obowiązków pracowniczych należy tu odróżnić dwie kwestie, tj. po pierwsze, czy zastrzeżenia do pracownika ze strony osób decyzyjnych w zakładzie były kierowane oraz czy były one uzasadnione. Co do pierwszego z poruszonych zagadnień, to zeznania K. P. (1) i B. M. znajdowały potwierdzenie w zeznaniach świadków B. R. i M. Ł.. Natomiast co do zasadności stawianych powódce zarzutów, zeznania K. P. (1) i B. M. nie znalazły potwierdzenia w innym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach wskazanych powyżej świadków. Co do kształtowania się relacji powódki z szefostwem świadek B. R. podała, że układały się one różnie, że było sporo nieporozumień, występowały różnice zdań, jak to określiła świadek „M. walczyła o swoje”. Zastrzeżenia szefostwa do powódki były tego rodzaju, że jest coś niedokładnie zrobione, że jest nie posprzątane, że są nieprawidłowo zrobione zapisy (w złej kolejności). Zdaniem tego świadka zarzuty kierowane pod adresem powódki nie były zasadne, a świadek wywodziła to z takich własnych obserwacji, że klientki powódkę bardzo lubiły, współpraca świadka (zatrudnionego jako kosmetolog) a powódką (zatrudnioną na recepcji) układała się bardzo dobrze, świadek nigdy nie zgłaszała pracodawcy zastrzeżeń co do sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę. Dostawała od powódki plan dnia, przygotowywane były dla niej karty klientek, wydawany był jej towar, tj. to o co poprosiła zawsze miała. Świadek zeznała, że za dostarczanie sprzętu, które nie jest na stałe w gabinecie, odpowiedzialne były obydwie recepcjonistki, a nie tylko powódka. Także świadek M. Ł., co do zastrzeżeń np. odnośnie przebywania powódki w pokoju socjalnym wskazywała, że jest to normalne, że trzeba zjeść, napić się (...) Sąd nie dał również wiary B. M. i K. P. (1) w zakresie twierdzenia, iż B. M. nie była osobą decyzyjną w kwestiach pracowniczych pozwanej spółki. Sąd zwrócił uwagę, że w trakcie składania zeznań świadek B. R. posłużyła się także pojęciem „naszych szefowych” (...) Następnie zeznała, że pod pojęciem „szefostwa”, którym świadek się też posługiwała, rozumie panią K. P. (1) i panią B. M.. W salonie na T. ta ostatnia była główną osobą, która się nimi opiekowała - to jej pracownicy zgłaszały jej różne rzeczy. W szczególności też B. M. bywała tam częściej niż K. P. (1) (...) Również świadek M. Ł. zeznała, że oprócz K. P. (1) zakładem kieruje B. M. (...)

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Ponadto należy podkreślić, iż wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wytycza granice sądowego postępowania odwoławczego, co wymaga podania tych przyczyn w sposób konkretny i precyzyjny w oświadczeniu o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę. Ujawnione w ten sposób przyczyny dokonanego wypowiedzenia nie mogą być następnie zmieniane, modyfikowane lub uzupełniane przez pracodawcę (vide wyrok SN z dnia 18 września 2013 roku, II PK 5/23, LEX nr 1376065).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie SN w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

W ocenie Sądu pracodawca nie wykazał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były uzasadnione. W tym miejscu należy podkreślić, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, LEX nr 196489). Sąd nie znalazł podstaw do uznania, iż którakolwiek ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn była prawdziwa, konkretna i zgodna ze stanem rzeczywistym.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż wydarzenie z dni 22-23 lutego 2016 roku przelało przysłowiową czarę goryczy w relacjach pracownik-przełożony. Pracodawca w toku postępowania dowodowego wskazywał, iż od dłuższego czasu dochodziło do spięć z powódką, odzywała się ona nieuprzejmie i dopuszczała się uchybień w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę, tj. brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, w ocenie Sądu są przyczynami ogólnikowymi. Należy jednak podkreślić, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703, brak prawidłowych relacji służbowych może co do zasady stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę, jednak nie jest wystarczające w tym zakresie wskazanie ogólnikowo tego rodzaju przyczyny, bez bliższego wyjaśnienia, czego dokładnie dotyczy. Pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na czym miałyby polegać brak prawidłowych relacji służbowych oraz dbałości i staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Również w toku niniejszego postępowania pracodawca nie wykazał konkretnych zachowań powódki, które mogłyby zmieścić się we wskazanych ramach. Pracodawca powoływał się na aroganckie i nieuprzejme zachowanie powódki, na niewykonywanie należycie swoich obowiązków, na przesiadywanie w pokoju socjalnym, niezamawianie urządzeń do zabiegów kosmetycznych na czas oraz na fakt, iż klienci skarżą się na pracę powódki. Żadne ze ww. zachowań zdaniem Sądu nie zostało wykazane. Pracodawca nie przedstawił dowodów, np. z których wynikałoby, że jakiś klient był niezadowolony z pracy powódki czy to właśnie z winy powódki urządzenia nie dotarły na czas do salonu. Zeznający w sprawie świadkowie – obecny i były pracownik pozwanej – M. Ł. i B. R. zeznały, iż recepcjonistki miały zakaz korzystania z pokoju socjalnego, a klientki były zadowolone z jej pracy. Ponadto wskazały, iż sprzęt na zabiegi czasem był dostarczany w ostatniej chwili, bowiem należało go przewieźć z jednego końca miasta na drugi i nie następowało to z winy powódki, zwłaszcza że nie tylko powódka odpowiadała za przypilnowanie by sprzęt został dostarczony na czas, ale również druga z recepcjonistek. Zeznały również, że powódka czasem nie zdążyła, zgodnie z zaleceniami pracodawcy odebrać telefonu po dwóch sygnałach dźwiękowych, bowiem w tym czasie sprzątała lub wykonywała inne obowiązki służbowe. Kosmetyczki nie zgłaszały uwag do pracy powódki, miały przygotowane potrzebne kosmetyki na czas zabiegu, a czasem występujących nieprawidłowości nie można uznać jako przyczynę działań powódki. W sytuacji gdy „przewinieniem” pracownika jest nie zgadzanie się z zarzutami pracodawcy co do rzetelności i prawidłowości wykonywanych czynności (jak zeznała świadek B. R.: „M. walczyła o swoje”), należy oczekiwać, że pracodawca te okoliczności wykaże. Tego zaś w niniejszym postępowaniu nie uczyniono.

W ocenie Sądu w każdym zakładzie pracy występują różnego rodzaju relacje interpersonalne, a pojawienie się pewnych nieporozumień i zastrzeżeń co do sposobu wykonywania pracy przez pracownika nie powinno być od razu podstawą do rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu na tle przedstawionego materiału dowodowego, nie można uznać, iż zachowanie powódki i różne nieprawidłowości czy nieporozumienia związane z wykonywaniem przez powódkę obowiązków służbowych stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Pracodawca ma dowolność w doborze pracowników, może dobrać kadre, aby jak najefektywniej realizowała cele jego działalności gospodarczej. Pracodawca ma również dowolność w wyborze rodzaju zatrudnienia – umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Pod koniec października 2015 roku pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. W ocenie Sądu skoro pracodawca zdecydował się na zawarcie takiej formy umowy, która co prawda wynikała z przepisów k.p. – art. 25¹ § k.p. w ówczesnym brzmieniu), tzn. że jednak chciał kontynuować z powódką współpracę. Pomimo zastrzeżeń do jej pracy, które pojawiały się już, jak zeznał współnik pozwanej dużo wcześniej, pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony, która można uznać za standard prawa pracy realizujący funkcję ochronną pracownika. Zdaniem Sądu negatywna ocena pracy powódki dokonana przez pozwaną nie znajdowała odzwierciedlenia w działaniu pracodawcy. Sąd brał pod uwagę korelację czasową zdarzeń – zawarcie umowy na czas nieokreślony nastąpiło w dniu 30 października 2015 roku, a rozwiązanie umowy o pracę w dniu 23 lutego 2016 roku. Z punktu widzenia logiki i doświadczenia życiowego nie można uznać, pracodawca kontynuowałby współpracę z pracownikiem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, do którego miałyby ciągle zastrzeżenia i uwagi. Ponadto należy podkreślić, że powódka nie otrzymała kar porządkowych ani innych formalnych zastrzeżeń.

Na rozwiązaniu umowy o pracę zaważyły niewątpliwie wydarzenia z 22 lutego 2016 roku, na co wskazuje korelacja czasowa z wręczeniem wypowiedzenia w dniu 23 lutego 2016 roku. Należało je ocenić pod kątem wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn – braku prawidłowych relacji służbowych oraz braku dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu powódka dołożyła wszelkich starań, aby znaleźć zastępstwo na czas swojej nieobecności z uwagi na wezwanie do (...) Oddziału (...). Powódka nie miała dużo czasu, aby powiadomić pracodawcę, bowiem wezwanie odebrała w piątek 19 lutego 2016 roku, a przesłuchanie zostało wyznaczone na dzień 23 lutego 2016 roku. Już wcześniej powódka informowała swoją zmienniczkę – K. P. (2), iż zaistnieje potrzeba zamiany godzin pracy, jednak nie wiedziała kiedy dokładnie to nastąpi. Dopiero w dniu 22 lutego 2016 roku powódka dowiedziała się o tym, że K. P. (2) jest chora i nie zdoła jej zastąpić. W ocenie Sądu to na pracodawcy spoczywa tzw. ryzyko socjalne, które ponosi pracodawca w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy. Zatrudniający jest zobowiązany zwolnić pracownika od wykonywania zadań służbowych na czas, gdy musi on stawić się na wezwanie organów administracji państwowej, policji czy sądu. Ryzyko socjalne spoczywa na pracodawcy w momencie ponoszenia kosztów z tytułu określonych świadczeń, związanych z sytuacją życiową pracowników. Zdaniem Sądu w tej sytuacji losowej, w której znalazła się powódka, to na pracodawcy ciążył obowiązek takiej organizacji pracy, która nie zakłócałaby funkcjonowania zakładu. Pracodawca obciążył powódkę odpowiedzialnością za zorganizowanie zastępstwa, powódka nawet zwracała się do koleżanki, która przebywała na zwolnieniu lekarskim, czy może jednak zdoła przyjść do pracy. Powódka znalazła się w trudnej sytuacji, bowiem miała świadomość, że może zostać ukarana grzywną za niestawiennictwo w (...) w W., a także zależało jej na prawidłowym przebiegu pracy w salonie. W ocenie Sądu takiego działania powódki również nie można zakwalifikować jako brak prawidłowych relacji służbowych oraz brak dbałości, staranności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Przy tym pewne zdenerwowanie powódki, roztrzęsienie zaistniałą sytuacją, co mogło niewątpliwie rzutować na przebieg rozmowy z pracodawcą, jest zrozumiałe. Pracownik znalazł się w sytuacji niejako bez wyjścia i nie czuł tu wsparcia pracodawcy.

Wobec uwzględnienia powództwa, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 (360 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), o czym orzeczono w pkt II wyroku, zasądzając kwotę. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, 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 zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Natomiast zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca

2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Dlatego Sąd w niniejszej sprawie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 623 ze zm.) 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. W niniejszej sprawie powódka nie miała obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, ustalonej zgodnie z art. 13 ust. 1 ww. ustawy (5% z 3 939 zł), dlatego Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 197 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Zgodnie z art. 477² § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wobec powyższego, Sąd wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 363 zł.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji.

Z: odpis wyroku wraz z odpisem uzasadnienia doręczyć pełnomocnikowi pozwanej.