

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: E. T., D. M.

Protokolant: Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **K. J.**

przeciwko (...) **Klubowi (...) w J.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Klubu (...) w J. na rzecz powódki K. J. kwotę 3.000 zł (trzy tysiące złotych) tytułem odszkodowania,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 150 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka K. J., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko (...) Klubowi (...) w J. domagała się zasądzenia kwoty 5.000 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony 6 miesięcy, począwszy od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 30 czerwca 2012 r., na stanowisku instruktora nauki pływania, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.500 zł netto. Wcześniej wykonując tą samą pracę zatrudniona była od 01 września 2011 r. na podstawie umów cywilnoprawnych. Pismem doręczonym powódce w dniu 07 maja 2012 r. pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę powołując się na rzekome ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało wyrażać się brakiem starannego i sumiennego wykonywania pracy, nie przestrzeganiem czasu pracy, nie przestrzeganiem przepisów bhp, nie zachowaniem w tajemnicy informacji o wysokości wynagrodzenia, nie przestrzeganiem zasad współzycia społecznego i brakiem współpracy z osobami i instytucjami, które mogłyby współpracować z (...) w J.. Rozwiązanie umowy dokonane przez pracodawcę jest wadliwe już chociażby przez ogólne określenie powodów rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Wskazane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny nie odpowiadają, jakie konkretnie zachowania pracownika pracodawca kwalifikuje jako rażąco ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych, czym miały się wyrażać i w którym dniu miały mieć one miejsce, co ma także znaczenie przy ocenie zachowania przez pracodawcę terminu zezwalającego na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie (art. 52 § 2 kp). Powódka zaprzeczyła prawdziwości ogólnikowych zarzutów kierowanych pod jej adresem. Była pracownikiem dobrym i sumiennym, co przekładało się także na wyniki trenowanych przez nią podopiecznych. Umówione i wypłacane powódce wynagrodzenie wynosiło 2.500 zł netto.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości, w tym o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są konkretne i prawdziwe. Postawa powódki praktycznie od samego początku trwania stosunku pracy była negatywna, wręcz naganna. Powódka prowadząc zajęcia "wybierała" grupę dzieci i koncentrowała się jedynie na szkoleniu tych, jej zdaniem lepszych, pozostawiając resztę grupy poza swoim zainteresowaniem. Było to powodem licznych skarg rodziców na powódkę, a w efekcie rezygnacją z zajęć. Zachowanie powódki w sposób bezpośredni prowadziło zatem do szkody pracodawcy. Problemem w kontaktach z powódką były też wulgarne odzywki, które kierowała nie tylko do dzieci, ale także do współpracowników i obsługi basenu w SP (...). W. i obraźliwe epitety były jedną z przyczyn wystosowania do zarządu strony pozwanej pisma ratowników zatrudnionych na basenie miejskim w dniu 11 kwietnia 2012 r. Dodatkowo w piśmie wskazano na notoryczne łamanie regulaminu pływalni, tworzenie niebezpiecznych sytuacji oraz rozpowszechnianie negatywnych wzorców. Przedstawiciele klubu, aby zbadać podstawy zarzutów pisma, przeprowadzili rozmowy z ratownikami i pracownikami obsługi basenu. Z przekazanych informacji wynika, że powódka nie wykonuje części swoich obowiązków, a jej zachowanie jest nie do przyjęcia. Dodatkowo została przekazana informacja, że powódce zdarzało się rzucać przedmiotami w uczniów. Powódka została wezwana na rozmowę i zapoznana z treścią pisma z dnia 11 kwietnia 2012 r., ale nie odniosła się do jego treści. Punktem zwrotnym w relacjach z powódką, a zarazem decydującym o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, było zdarzenie z dnia 27 kwietnia 2012 r., kiedy to powódka, pomimo polecenia przełożonego, odmówiła przeprowadzenia zajęć po odbywających się w następnych dniach zawodach. Po podjęciu decyzji o zwolnieniu powódki została ona wezwana na rozmowę, podczas której zostało jej odczytane pismo rozwiązujące stosunek pracy, a po każdej wskazanej tam przyczynie pracodawca wskazywał przykłady uchybień i naruszeń obowiązków pracownika, konkretnie omawiając dany zarzut. Po tej rozmowie powódka stwierdziła, że nie przyjmie pisma i niczego nie podpisze. Nie jest zatem zasadne twierdzenie powódki, że nie wiedziała, za co traci pracę. Również określone przez powódkę wynagrodzenie znacznie przewyższa to, które rzeczywiście otrzymywała. Powódka była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 28 grudnia 2011 r. K. J. została zatrudniona przez (...) Klub (...) w J. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 stycznia 2012 r. do dnia 30 czerwca 2012 r., na stanowisku instruktora nauki pływania, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym 1.500 zł brutto miesięcznie.

Dowód: kopia umowy o pracę k. 6;

Przed zawarciem umowy o pracę, w okresie od 01 września 2011 r. do końca grudnia 2011 r., K. J. współpracowała z (...) Klubem (...) w J. na podstawie umowy zlecenia. W tym okresie K. J. nie miała określonego zakresu obowiązków. W okresie umowy zlecenia i umowy o pracę pewne jej zadania powielały się. Był to nienormowany czas pracy, praca z dziećmi podczas 45 minutowych zajęć lekcyjnych, po których było 15 minut przerwy, zróżnicowany czas pracy w różnych dniach, nigdy nie przekraczający 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. W obu przypadkach, w trakcie bieżącej pracy K. J., tak jak inni trenerzy, nie miała bezpośredniego przełożonego. Omówienie planu działania odbywało się na spotkaniach odbywających się dwa razy w miesiącu. W momencie podpisania umowy o pracę klub zrezygnował z prowadzenia przez K. J. grup uczących się, a więc ilość godzin jej pracy była mniejsza. Została natomiast poproszona o wykonywanie pewnych czynności marketingowych, jak pozyskiwanie nowych członków i dotacji, co wiązało się z pracą administracyjną.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej S. K. k. 80v-82

i 35;

Od początku współpracy K. J. z (...) Klubem (...) w J. były zastrzeżenia przedstawicieli klubu do jej pracy. Przedstawiciele klubu starali się na bieżąco rozwiązywać te kwestie po skargach rodziców, innych trenerów, pracowników basenu. Jeśli chodzi o zastrzeżenia ratowników pracujących na basenie, to dotyczyło to łamania regulaminu basenu, polegającego na ślizganiu się na butach, skakaniu do rodziców przez barierki na trybuny, jedzeniu na basenie. Ponadto K. J. przedłużała zajęcia, co uniemożliwiała ratownikom skorzystanie z 15 - minutowej przerwy pomiędzy zajęciami. Zdarzało się, że K. J. pluła na basenie do odpływów, przeklinała, wskakiwała z rozbiegu do basenu. Nie odnosiła się wulgarnie do osób przebywających na basenie.

Dowód: zeznania świadka T. G. k. 35v-36,

zeznania świadka M. B. k. 36-38,

zeznania świadka J. W. k. 58v-59v,

zeznania świadka A. J. k. 59v-61,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej S. K. k. 80v-82

i 35;

Przedstawiciele klubu dostrzegali dysonans w sposobie traktowania przez K. J. podopiecznych z grup sportowych i pozostałych grup. Nie mieli zastrzeżeń do sposobu postępowania z dziećmi z grup sportowych i byli zadowoleni z pracy K. J. z tymi dziećmi. K. J. określiła inne, niż wybrane przez siebie dzieci, jako "plewy", przy czym miało to miejsce w bliżej nieokreślonym momencie w 2012 r. K. J. powiedziała do jednego z dzieci "nie rycz, nie wyj, płyn", przy czym miało to miejsce w 2011 r. K. J. powiedziała do jednego z dzieci "zamknij się", przy czym miało to miejsce w bliżej nieokreślonym momencie w 2012 r. K. J. jadła posiłek na słupku startowym w bliżej nieokreślonym momencie w 2012 r. To był sezon zimowy. Mniej więcej w okresie zimowym 2012 r. K. J. miała ujawnić dane dotyczące swojego wynagrodzenia. Jeśli chodzi o skok do wody z rozbiegu, to miało to miejsce w grudniu lub styczniu. K. J., w rozmowie ze współpracownikami z klubu, określiła ratowników obecnych na basenie jako "ścierwa ratownicze" i miało to miejsce gdzieś w końcówce zimy w lutym, marcu.

Dowód: zeznania świadka M. B. k. 36-38,

zeznania świadka A. J. k. 59v-61,

zeznania świadka M. K. k. 107v;

W drugiej połowie kwietnia 2012 r. do (...) Klubu (...) w J. wpłynęło pismo z dnia 11 kwietnia 2012 r. od pracowników basenu przy Szkole Podstawowej Nr (...) w J., w którym zwrócili się o podjęcie działań dyscyplinujących w stosunku do K. J.. W piśmie tym wskazano, że K. J. notorycznie nie stosuje się do zaleceń obsady ratowniczej i łamiąc regulamin pływalni tworzy sytuacje niebezpieczne oraz rozpowszechnia negatywne wzorce, ponadto nie reaguje na uwagi dyżurujących ratowników, odnosząc się do nich w sposób lekceważący. Po otrzymaniu tego pisma przedstawiciele klubu nie przeprowadzali czynności wyjaśniających oraz nie rozmawiali na jego temat z K. J..

Dowód: kopia pisma z dnia 11 kwietnia 2012 r. k. 17,

zeznania świadka M. B. k. 36-38,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej S. K. k. 80v-82

i 35;

W dniu 27 kwietnia 2012 r. odbywały się zawody w L., w których K. J. uczestniczyła jako opiekun dzieci oraz ich trener. W tym dniu w godzinach wieczornych miały się odbyć zajęcia na basenie przy Szkole Podstawowej Nr (...) w J., które miała prowadzić K. J.. Przed zawodami K. J. rozmawiała z M. B., który stwierdził, że dobrze by było, aby poprowadziła te zajęcia. K. J. stwierdziła, że będzie zmęczona po zawodach. K. J. nie przeprowadziła wieczornych zajęć w tym dniu, albowiem wróciła z zawodów do J. około godz. 19.00.

Dowód: zeznania świadka M. B. k. 36-38,

zeznania świadka P. Ż. k. 105-106,

zeznania świadka E. W. k. 106-107,

zeznania świadka R. J. k. 107,

zeznania powódki K. J. k. 79-80v,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej S. K. k. 80v-82

i 35;

W dniu 30 kwietnia 2012 r. w siedzibie klubu odbyło się spotkanie pomiędzy jego przedstawicielami S. K. i M. B., a K. J.. Spotkanie dotyczyło rozwiązania umowy o pracę. Podczas spotkania były omawiane kwestie sporne, zachowanie K. J. na zajęciach i na basenie, spóźnianie się, nie przybycie na zajęcia, jak również pismo z dnia 11 kwietnia 2012 r. Strony nie doszły do porozumienia w zakresie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Wówczas przedstawiciele klubu chcieli wręczyć K. J. pismo z dnia 30 kwietnia 2012 r. rozwiązujące z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. K. J. nie chciała zapoznać się z treścią tego pisma oraz podpisać go. Wówczas treść pisma została jej odczytana. K. J. wyszła ze spotkania i pismo rozwiązujące stosunek pracy zostało jej wysłane za pośrednictwem poczty.

Dowód: kopia pisma z dnia 30 kwietnia 2012 r. k. 7,

zeznania świadka M. B. k. 36-38,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej S. K. k. 80v-82

i 35;

W piśmie z dnia 30 kwietnia 2012 r. rozwiązującym z K. J. umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawca wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności:

- brak starannego i sumiennego wykonywania pracy oraz tworzenie złego wizerunku (...) Klubu (...) w J.,
- nie przestrzeganie czasu pracy ustalonego w (...) J. S. w J.,
- nie przestrzeganie przepisów oraz zasad bhp, przepisów oraz regulaminów związanych z charakterem prowadzonej działalności,
- nie zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (informacja o zarobkach),
- nie przestrzeganie w (...) J. S. w J. zasad współżycia i brak społecznego dbania o właściwe stosunki międzyludzkie, brak kreowania właściwej postawy i wzorców zachowań,
- brak współpracy z osobami i instytucjami, które mogą wspomóc działalność (...) J. S. w J..

Dowód: kopia pisma z dnia 30 kwietnia 2012 r. k. 7;

Średnie miesięczne wynagrodzenie K. J. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 1.500 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 16.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka K. J. domagała się od strony pozwanej odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uznając, że podana przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy została sformułowana zbyt ogólnie, a nadto jest nieprawdziwa. Powódka opierała zatem swoje roszczenie na treści przepisów art. 56 kodeksu pracy (kp), zgodnie z którymi 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

W myśl przepisu 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. Przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumieć należy takie naruszenie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy, przy czym ocena istotności i ważności zależy od okoliczności konkretnej sprawy.

Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 kp, przy czym zawarty tam katalog obowiązków pracowniczych ma charakter otwarty. W myśl § 1 tego artykułu pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W myśl § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
3. zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy przy tym podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, iż takie zachowanie pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746).

W ocenie Sądu, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należało podzielić stanowisko powódki, że wskazane jej w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny rozwiązania umowy były ujęte zbyt ogólnikowo.

Nie ulega wątpliwości, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Od jej podania ustawodawca uzależnia nie tylko ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, ale też zakres ewentualnego postępowania sądowego. Naruszeniem art. 30 § 4 kp jest zatem brak wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (patrz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 02 września 1998 r., I PKN 271/98 oraz z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" może budzić wątpliwości, wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretnie zachowanie pracownika uważa za naganne.

Analizując treść pisma z dnia 30 kwietnia 2012 r., rozwiązującego z powódką umowę o pracę, należało uznać, że zostały w nim przytoczone obowiązki z zakresu obowiązków powódki, które swoim zachowaniem miała naruszyć. W oświadczeniu tym brak jest natomiast wskazania konkretnych zachowań powódki, którymi miałyby ona naruszyć te właśnie obowiązki. Tak sformułowane oświadczenie woli pracodawcy w zasadzie uniemożliwia weryfikację prawdziwości wskazanych tam przyczyn. Wprawdzie przedstawiciele strony pozwanej powoływali się podczas niniejszego postępowania na to, że po odczytaniu powódce pisma rozwiązującego stosunek pracy, z którym ona sama nie chciała się zapoznać, przytoczyli jej konkretne przykłady negatywnych zachowań składających się na poszczególne punkty w tym piśmie. Pomimo takiego stanowiska trudno nadal, zdaniem Sądu, zweryfikować prawdziwość przyczyn wskazanych w tym rozwiązaniu. Powódka zaprzeczyła bowiem, aby wskazywane jej były takie konkretne przyczyny. Z zeznań S. K. oraz M. B., uczestniczących w tym spotkaniu, nie wynika natomiast, jakie konkretnie zdarzenia i zachowania zostały przytoczone powódce na uzasadnienie poszczególnych punktów wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę. Nie wynika to również z treści notatki służbowej sporządzonej po tym spotkaniu, a znajdującej się w aktach osobowych powódki. Zdaniem Sądu, takich konkretnych przykładów nie można wyprowadzać ogólnie z treści zeznań złożonych w toku niniejszego postępowania przez S. K. oraz M. B., którzy obszernie opisywali zastrzeżenia do pracy i postawy powódki. Z ich zeznań wynika bowiem, że na bieżąco omawiali oni z powódką kwestie sporne, jak również, że podczas spotkania w dniu 30 kwietnia 2012 r., przed wręczeniem powódce rozwiązania umowy o pracę, były omawiane kwestie sporne, zachowanie K. J. na zajęciach i na basenie, spóźnianie się, nie przybycie na zajęcia, jak również pismo z dnia 11 kwietnia 2012 r. wystosowane przez pracowników basenu.

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom świadków M. B., A. J., T. G., J. W. oraz przedstawiciela strony pozwanej S. K. w tej części, w której opisywali oni niewłaściwe zachowanie się powódki na basenie, w obecności podopiecznych, jak również jej stosunek do współpracowników z klubu i pracowników basenu. Z zeznań tych osób wynikało bowiem w sposób spójny, że powódka łamała regulamin basenu poprzez ślizganie się na butach, skakanie do rodziców przez barierki na trybuny, jedzenie na basenie, co odbywało się w obecności dzieci. Ponadto K. J. przedłużała zajęcia, co uniemożliwiała ratownikom skorzystanie z 15 - minutowej przerwy pomiędzy zajęciami. Zdarzało się, że K. J. pluła na basenie do odpływów, przeklinała, wskakiwała z rozbiegu do basenu.

Współpracownicy z klubu zgodnie przytoczyli natomiast sytuacje, kiedy powódka miała określić dzieci jako "plewy", bądź użyć w stosunku do dzieci słów "nie rycz, nie wyj, płyn" i "zamknij się". Fakt użycia przez powódkę tego ostatniego sformułowania wynika również z zeznań świadka M. K.. W ocenie Sądu, nie powoduje to jednak konwalidowania sposobu rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, które zostało dokonane wadliwie. Rolą Sądu nie może być bowiem przypasowanie określonych zachowań, opisanych w trakcie przesłuchania świadków i stron, do przyczyn rozwiązania stosunku pracy opisanych w sposób ogólny w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Należy bowiem podkreślić, że nie można uzupełniać w trakcie postępowania sądowego braku wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub dokonywać konkretyzacji tej przyczyny.

Ponadto, tak ogólnikowe wskazanie przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie pozwala na jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy strona pozwana zachowała miesięczny termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 kp, do złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że z zeznań świadka M. B. wynika, że formułując pismo rozwiązujące umowę o pracę strona pozwana nie była w stanie podać dokładnych dat zdarzeń, choć wiedziała, że takie zdarzenia miały miejsce. Składając zeznania M. B., A. J. i S. K. również nie byli w stanie wskazać konkretnych dat zdarzeń i zachowań powódki składających się na przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wskazywane przez nich przybliżone okresy tych zdarzeń i zachowań nie mieszczą się w przedziale czasowym jednego miesiąca przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. Z zeznań M. B. wynika przy tym, że K. J. powiedziała do jednego z dzieci "nie rycz, nie wyj, płyn" w 2011 r., a zatem w czasie, kiedy stron nie łączył jeszcze stosunek pracy. Taka okoliczność nie mogła być zatem brana przez pracodawcę pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i formułowania pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy w tym trybie.

Wprawdzie z zeznań przedstawiciela strony pozwanej S. K. wynika, że decydujące znaczenie dla rozwiązania z powódką umowy o pracę miały zdarzenie z dnia 27 kwietnia 2012 r. i pismo z dnia 11 kwietnia 2012 r. Należało jednak zwrócić uwagę, że S. K. zeznał jednocześnie, że po otrzymaniu pisma z dnia 11 kwietnia 2012 r. od pracowników basenu nie były prowadzone żadne czynności wyjaśniające. Wskazał przy tym, że pismo to było zwięźczeniem wcześniejszych sytuacji i wcześniejszej próby polubownego załatwienia tych kwestii. Trudno zatem uznać, na podstawie treści pisma z dnia 11 kwietnia 2012 r., jakich dokładnie zachowań powódki i z jakiego okresu ono dotyczyło, jak również, czy w piśmie tym zostały ujęte jakieś nowe, dotychczas nieznanne stronie pozwanej okoliczności, które nie były wcześniej tematem rozmów z powódką.

Z kolei zachowanie powódki w dniu 27 kwietnia 2012 r., kiedy nie stawiała się na wieczorne zajęcia po zawodach sportowych, zdaniem Sądu nie uzasadnia samo w sobie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Należy bowiem wziąć pod uwagę specyficzne okoliczności, które miały miejsce w tym dniu oraz czas zakończenia zawodów sportowych, który uniemożliwiał powódce nie tylko zdążenie na zajęcia z grupą, a co dopiero ich efektywne przeprowadzenie. Z zeznań rodziców dzieci uczestniczących w tych zawodach wynika bowiem jednoznacznie, że zawody skończyły się późno i powódka dotarła do J. około godz. 19.00.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w sposób wadliwy i zasądził na jej rzecz, w oparciu o przepis art. 58 kp, odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto (1.500 zł x 2 = 3.000 zł). W stosunku do powódki umowa trwałaby bowiem jeszcze przez okres dwóch miesięcy, albowiem zawarta została do dnia 30 czerwca 2012 r.

Sąd oddalił dalej idące powództwo. Powódka domagała się bowiem odszkodowania w wysokości 5.000 zł netto twierdząc, że w okresie zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł netto miesięcznie. Sąd uznał powyższe twierdzenia powódki za nieudowodnione. Z treści umowy o pracę wynika, że powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 1.500 zł brutto miesięcznie. Nie można przy tym uznać za przekonywujące jej twierdzenia, że skoro zarabiała więcej w okresie, kiedy wykonywała czynności na podstawie umowy zlecenia, to na takim samym poziomie musiało się kształtować jej wynagrodzenie w czasie trwania stosunku pracy. Z zeznań S. K. wynika, że zakres wykonywanych przez powódkę czynności nie był jednakowy podczas trwania tych dwóch rodzajów umów. Z samej treści przedłożonych do akta sprawy wyciągów z rachunków bankowych, w szczególności z (...) Bank (...), nie można

wnosić, aby zaznaczone tam przez powódkę kwoty były jej przekazywane tytułem wynagrodzenia za pracę u strony pozwanej.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł na podstawie art. 477² § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona. Kwota ta odpowiada wysokości 5 % zasądzonego odszkodowania.

Wobec tego, że powódka była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 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 zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd oparł się na zasadzie prawnej wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), zgodnie z którą „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 k.p., 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 (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”.