

Sygn. akt IV P 230/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2012 r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. T., M. S.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2012r. w Kłodzku

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko (...)w L.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) (...)w L. na rzecz powódki R. R. kwotę 6 858zł (sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt osiem złotych), tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie;

II. zasądza od strony pozwanej (...) (...)w L. na rzecz powódki R. R. kwotę 120zł, tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje stronie pozwanej (...) (...)w L. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Kłodzku) kwotę 329zł, tytułem opłaty sądowej, od ponoszenia której powódka była ustawowo zwolniona oraz kwotę 40zł, tytułem zwrotu poniesionych wydatków w sprawie.

Sygn. akt IV P 230/12

UZASADNIENIE

Powódka R. R. domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu podała, że przepracowała u strony pozwanej 23 lata, przy czym w ubiegłym roku została przeniesiona ze stanowiska zabiegowej na stanowisko sprzątającej.

Powódka wskazała, że od połowy sierpnia 2012 r. basen jest czynny od godziny 7 rano i na zmianie pracuje tylko jedna osoba. W dniach 27 i 28 08 bieżącego roku powódka miała dni wolne, a 29 08 2012 r. pracę podjęła przed 6 rano i nie była w stanie wszystkiego posprzątać, a przeprowadzona tego dnia kontrola stwierdziła, że było brudno. Po tym zdarzeniu powódka otrzymała dyscyplinarne zwolnienie z pracy i pozostała bez środków do życia.

W ocenie powódki w pozwanym zakładzie pracy powstał ostatnio " obóz pracy".

Strona pozwana (...) (...) wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że do obowiązków powódki należało:

a/ utrzymanie wszystkich pomieszczeń basenowych w należytej czystości;

- b/, codzienne mycie i dezynfekcja ciągów komunikacyjnych podłóg, brodzików, szafek, łazienek, przebieralni, pryszniczy, płytek ściennych;
- c/, udzielanie pouczeń korzystającym z krytej pływalni na temat obowiązujących rygorów sanitarnych;
- d/, ciągła kontrola czystości pomieszczeń basenowych a w szczególności łazienek i przebieralni;
- e/, bieżące uzupełnianie brakujących środków higienicznych tj. (mydła, ręczników papierowych, papieru toaletowego);
- f/, okresowe likwidowanie osadu tzw. "kamienia" ze wszystkich powierzchni na których odkłada się po odparowaniu wody;
- g/, codzienne mycie, dezynfekcja i suszenie narzędzi służących do sprzątania;
- h/, niezwłoczne zgłaszanie przełożonym wszelkich zauważonych przypadków dewastacji, uszkodzeń i kradzieży urządzeń;
- i/, wykonywanie wszelkich prac z substancjami chemicznymi w rękawicach ochronnych z zachowaniem podstawowych zasad bhp.;
- j/, nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pływalni przez osoby z niej korzystające;
- k/, utrzymanie należytej czystości terenu przed wejściem do budynku.

Strona pozwana podniosła, że w dniu 29-08-2012r. przeprowadzono kontrolę czystości zarówno na basenie jak i bazie zabiegowej przy basenie, która wykazała rażące zaniedbania powódki w zakresie należących do niej obowiązków pracowniczych, co stanowiło podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt. 1 KP;

Również kontrole przeprowadzone w okresie przed 29-08-2012r. wykazywały nienależyte wykonywanie obowiązków przez powódkę.

Strona pozwana wskazała, że powódka powinna wykonywać pracę sumiennie i starannie. Na istotę tego obowiązku składają się dwa elementy- sumienność, która oznacza wykonywanie pracy w sposób możliwie najlepszy według intencji pracownika oraz staranność charakteryzująca się dbałością o dokładność pracy, do której pracownik jest zobowiązany.

Ponadto do obowiązków powódki należy dbałość o dobro pracodawcy, które musi przejawiać się w należyтым wykonywaniu obowiązków wynikających z umowy o pracę. Postawa powódki wskazuje, iż nie dbała ona o dobro zakładu pracy, który do tej pory miał dobrą opinię wśród odwiedzających go kuracjuszy. Powódka nie wykonując należycie swych obowiązków nie tylko naraziła stronę pozwaną na szkodę, ale również na sankcje administracyjne z decyzją o zamknięciu obiektu włączenie w sytuacji ewentualnej kontroli obiektu przez Państwową Inspekcję Sanitarną. Rażące zaniedbania powódki miały negatywny wpływ na ocenę dotyczącą świadczonych przez stronę pozwaną usług leczniczo-sanatoryjnych dokonaną przez pacjentów oraz osoby nadzorujące stronę pozwaną z ramienia Ministra Obrony Narodowej.

Strona pozwana podniosła, że nie może pozwolić sobie w aktualnych warunkach rynkowych, gdzie Ministerstwo Obrony Narodowej zamyka kolejne placówki, na jakiegokolwiek uchybienia mogące skutkować zarówno skargami pacjentów jak i decyzjami administracyjnymi;

W toku procesu powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 6 600zł.

Następnie powódka zmieniła żądanie i w miejsce poprzedniego wniosła o zasądzenie kwoty 6 858zł z tytułu odszkodowania, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 08 1988 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony . Od 1 08 1988 r. do 16 10 2011 r. powódka pracowała jako kąpielowa, a następnie jako sprzątająca.

(dowód : akta osobowe powódki)

Do podstawowych obowiązków powódki jako sprzątaczk (sprzątającej) należało:

1. Utrzymywanie wszystkich pomieszczeń basenowych w należytej czystości.
2. Codzienne mycie i dezynfekcja ciągów komunikacyjnych podłóg, brodzików, szafek, łazienek, przebieralni, pryszniczy, płytek ściennych.
3. Udzielanie pouczeń korzystającym z krytej pływalni na temat obowiązujących rygorów sanitarnych,
4. Ciągła kontrola czystości pomieszczeń basenowych a w szczególności łazienek i przebieralni.
5. Bieżące uzupełnianie brakujących środków higienicznych tj. (mydła, ręczników papierowych, papieru toaletowego)
6. Okresowe likwidowanie osadu tzw. "kamienia" ze wszystkich powierzchni, na których gromadzi się po odparowaniu wody.
7. Codzienne mycie, dezynfekcja i suszenie narzędzi służących do sprzątania.
8. Niezwłoczne zgłaszanie przełożonym wszelkie zauważone przypadki dewastacji, uszkodzeń i kradzieży urządzeń.
9. Wykonywanie wszelkich prac z substancjami chemicznymi w rękawicach ochronnych z zachowaniem podstawowych zasad bhp.
10. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu pływalni przez osoby z niej korzystające.
11. Utrzymanie należytej czystości terenu przed wejściem do budynku.

(dowód : zakres czynności i obowiązków powódki w aktach osobowych powódki)

U strony pozwanej stosowano szczegółowy zakres czynności sprzątających przewidujący, że zmiany mają następujące obowiązki ;

zmiana od 6⁰⁰ do 14

omycie sauny - drzwi oszklone, podłoga pod drewnianym podestem,

brodzik, toaleta

omycie plaży wokół basenu - w miarę potrzeb przeszorowanie sprzątanie szatni - podłoga wraz z kątami, lustra, umywalki, baterie o ściąganie gumą wody w szatniach, na plaży i pod natryskami

ow miarę potrzeby i na bieżąco mycie toalet, zmiatanie i mycie holu

zmiana od 14⁰⁰ do 22⁰⁰

omycie schodów do jacuzzi, kratki, rynienki

ościąganie gumą wody w szatniach, na plaży i pod natryskami ow miarę potrzeby i na bieżąco mycie toalet, zmiatanie i mycie holu

oprzed zamknięciem - zmiatanie i mycie holu, toalety, umywalki i luster, wynoszenie śmieci

o sprzątanie u masażysty - kurze, śmieci, lustro, umywalki, toaleta, brodzik, podłoga, korytarz

prace dodatkowe

wtorek i czwartek: zmiana od 14⁰⁰ do 22⁰⁰

omycie wszystkich przeszklonych drzwi

osiłownia- podłoga, kurze i korytarz ohydromasaż - sprzątanie w razie potrzeby

sobota godz. 20:30 owymiana wody w brodziku - mycie

i dezynfekcja brodzika i _jeżdźalni

niedziela godz. 20:30

owymiana wody w jacuzzi - mycie i dezynfekcja jacuzzi i rynienek przelewowych

gruntowne prace dodatkowe

ogruntowne mycie okien - nie rzadziej niż raz na kwartał, w miarę potrzeb na bieżąco

-gruntowne mycie glazury ściennej - nie rzadziej niż raz na miesiąc, stf miarę potrzeb na bieżąco

gruntowne szorowanie podłogi w holu - nie rzadziej niż raz w tygodniu, w miarę potrzeb na bieżąco

gruntowne mycie szafek w szatni - nie rzadziej niż raz w miesiącu.

omycie lin basenowych -nie rzadziej niż raz na kwartał

(dowód : zakres zadań codziennych k 27 i 44)

Dnia 1 02 2012 r. kontrola przeprowadzona na stanowisku pracy powódka ustaliła, że powódka jest nieobecna, a basen jest brudny (szatnia męska, koty kurzu w wodzie schody brudne, także brud w miejscu na dezynfekcję stóp , przed wejściem do budynku basenu pełno piachu. Za samowolne opuszczenie stanowiska pracy powódka została ukarana naganą z dnia 7 02 2012 r.

Powódka była nadto nieobecna na szkoleniu okresowym bhp. w dniu 11 06 2012 r.

Po tych zdarzeniach pracodawca podejmował czynności zmierzające do rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem.

(dowód : akta osobowe powódki)

W okresie od 1 08 2012 do 17 08 2012 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego . W dniach 27 i 28 08 2012 r. powódka korzystała z dni wolnych od pracy.

(dowód : harmonogram czasu pracy k 24i 44)

W dniu 29 08 2012 r. pracownicy strony pozwanej przeprowadzili kontrolę czystości na basenie i na bazie zabiegowej przy basenie. W wyniku kontroli stwierdzono m.in., że w toalecie ogólnodostępnej przystosowanej dla osób niepełnosprawnych jest brudna zakurzona posadzka, kurz na dozownikach, miska ustępowa brudna, kafelki brudne, w szatniach stoi woda, męska toaleta obok natrysków bardzo brudna , na basenie parapety zakurzone, okna brudne. Stan czystości na basenie zły - zalecane gruntowne sprzątnięcie. Jednocześnie kontrolujący wskazali, że jest za mała liczba personelu do sprzątnięcia tak duże powierzchni i konieczne jest opracowanie szczegółowego harmonogramu sprzątnięcia poszczególnych pomieszczeń.

(dowód : protokół kontroli czystości na basenie i bazie zabiegowej, zeznania świadków A. N., D. C., G. D.)

Strona pozwana zawiadomiła w dniu 3 09 2012 r. Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) (...) oraz Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) (...) o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym za nienależyte wykonywanie swoich obowiązków w zakresie utrzymania czystości na basenie. W dniu 6 09 2012 r. Zarząd (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) (...) R zwrócił się z prośbą o złagodzenie kary.

(dowód : powołane pisma w aktach osobowych powódki)

Pismem z dnia 10 09 2012 strona pozwana rozwiązała zawartą z powódką umowę o pracę z dnia 1 08 1988 r. bez wypowiedzenia ze względu na - " nienależyte wykonywanie swoich obowiązków w zakresie czystości na basenie art. 52 § 1 KP" . Powódka odmówiła odebrania tego pisma w dniu 10 09 2012 r. po zapoznaniu się z jego treścią.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką k 4 oraz w aktach osobowych powódki)

Przeciętne wynagrodzenie powódki wynosi 2286 zł

(dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k 35)

Sąd zważył :

Zgodnie z treścią art. 52. § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wielokrotnie w judykaturze i doktrynie prawa pracy podkreślano, że zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę musi niezwykle rozważne i ostrożne. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie może przede wszystkim poważnie utrudniać pracownikowi znalezienie nowej pracy, gdyż sposób ustania stosunku pracy jest uwidoczniiony w świadectwie pracy zgodnie z art. 97 § 2 k.p. Ten sposób ustania stosunku pracy ma także negatywny wpływ na nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (zob.art. 75 ust 1 pkt 3 ustawy dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, ze zm.).

Sąd Najwyższy postrzega rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno 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.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo).

W wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r. (I PKN 193/97 - OSNP 1998/9/269) Sąd Najwyższy zajął jednoznaczne stanowisko, że " Rozwiązanie umowy o pracę 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy" .

Z kolei w wyroku z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 300/97 - OSNP 1998/14/424, M.Prawn. 1998/9/362) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że " Przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika" .

W wyroku z dnia 23 września 1997 r. (I PKN 274/97- OSNP 1998/13/396) Sąd Najwyższy wskazał, że " Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy" .

Zatem, według art. 52 § 1 ust. 1 KP nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały poważne zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Typowymi przyczynami z § 1 pkt 1 art. 52 k.p. są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Na przykład bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 (wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 712). Także samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 132). Natomiast opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy nie powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika wówczas, gdy nie spowodowało dezorganizacji pracy (wyrok SN z dnia 23 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001, nr 2, poz. 40). Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie (wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 361/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 216).

Ponownie w wyroku z dnia 21 września 2005 r. (II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16, Pr.Pracy 2005/10/34) Sąd Najwyższy przypomniał, że " 1. Rozwiązanie umowy o pracę 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" .

Nie ulega wątpliwości, że ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) wykazania przesłanek natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę spoczywa na pracodawcy.

Z kolei art. 30 § 4 k.p. przewiduje, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli.

Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę. W swoim oświadczeniu pracodawca winien podać taką przyczynę, jaką podał w zawiadomieniu o zamiarze rozwiązania umowy o pracę zakładowej organizacji związkowej. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają

wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia 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" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461).

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Podobnie powołanie fragmentaryczne przyczyn z art. 52 § 1 k.p. czy art. 53 § 1 i § 2 k.p. nie spełnia tego wymogu. Dlatego wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595).

Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 07.09.1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001/1/7). Jeżeli w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zostały, jako jego podstawa prawna, wskazane przepisy art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., to oświadczenie musi wyjaśnić, dlaczego zarzut naruszenia pracowniczych obowiązków jest równocześnie zarzutem popełnienia przestępstwa (art. 30 § 4; wyr. SN z 7.05.1998 r., I PKN 69/98, OSNAPiUS 1999/9/302).

Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie przez pracownika. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (teza i uzasadnienie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789).

Należy zgodzić się z tym poglądem, jak również z tezą wyroku SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001, nr 11, poz. 373, według której naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163).

Od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę wymaga się bowiem, by określało ono przyczynę, która uzasadnia dokonanie tej czynności, przy czym w wypadku gdy podstawą rozwiązania jest art. 52 § 1 pkt 1 KP (ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) oznacza to konieczność wskazania zachowania się pracownika, które pracodawca kwalifikuje jako "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Nie wystarczy tu odwoływanie się do jakichś "wydarzeń" z określonej daty, jeżeli zdarzenia te mogą być różnie interpretowane i oceniane, zwłaszcza przez strony danej umowy o pracę. Oznacza to bowiem, że przyczyna rozwiązania niezwłocznego nie została dostatecznie wyraźnie sprecyzowana. Od pracodawcy - w przypadkach, w których opis czynu pracownika, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zgodnie z art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) może budzić wątpliwości - należy wymagać, by co najmniej jednoznacznie

wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne. Wymagań art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) nie spełnia oświadczenie woli pracodawcy, w którym powołuje się on na określone "wydarzenie", bez wskazania na czym polegało naganne zachowanie się pracownika "w ramach" czy w związku z tym wydarzeniem, nawet jeżeli pracownik w związku ze złożonym mu oświadczeniem woli wiedział o jakie wydarzenie idzie. Co więcej, bez znaczenia jest to, czy pracownik zdawał sobie sprawę z tego, jaka była rzeczywista przyczyna zwolnienia go z pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest wyjątkowym środkiem prawnym i stąd poddane jest różnego rodzaju ograniczeniom, które nie mogą być interpretowane w sposób rozszerzający zakres jego użycia. W konsekwencji też wymaganie podania pracownikowi przyczyny zastosowania przez pracodawcę tego środka musi być pojmowane jako obowiązek konkretnego i jednoznacznego wskazania zachowania się pracownika, które w ocenie pracodawcy stanowi "ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych" (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Ostateczna ocena, czy w danym przypadku wymaganie z art. 54 KP (art. 30 § 4 KP) zostało spełnione, zależy w tym drugim przypadku w szczególności od tego, z jakim stopniem ścisłości można mówić, iż odwołanie się do jakichś faktów, czy wydarzeń jest równoznaczne z postawieniem pracownikowi zarzutu konkretnego naganego zachowania się przez niego, jak i od tego, jak precyzyjnie ujęte są obowiązki pracownicze danego pracownika, czy grupy pracowników w przepisach prawa pracy oraz w umowie o pracę. Natomiast podanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.; wyr. SN z 01.10.1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). Niewykonanie obowiązku podania przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyr. SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998/8/243). Sąd Najwyższy słusznie zauważył, że sformułowanie, użyte w art. 30 § 4 k.p., "powinna być wskazana przyczyna" nie może być inaczej rozumiane, jak: "pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę". Podobnie obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313).

Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy stanowi dostateczną podstawę do oceny, że rozwiązanie zawartej z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W pierwszej kolejności należy uznać za trafne podniesione przez powódkę zarzuty, że redakcja oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niewłaściwa i nie odpowiada wymogom art. 30 § 4 KP. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę, zwłaszcza w razie natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, do wskazania możliwie najbardziej skonkretyzowanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest dokładne opisanie, na czym polega tak drastyczne naruszenie obowiązków pracowniczych, który z obowiązków pracowniczych pracodawca uznaje za podstawowy, a także wskazanie daty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli czyn pracownika jest zdarzeniem jednorazowym. Z taką starannością pracodawca powinien określać przyczynę rozwiązania umowy o pracę z każdym pracownikiem, a już szczególnie z pracownikiem legitymującym się długoletnim stażem pracy, tak jak to ma miejsce w przypadku powódki. Pracownik nie może domyślać się za jaki czyn zostaje dyscyplinarnie zwolniony z pracy oraz, gdzie pracodawca upatruje jego winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Zawarte w treści rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia ogólnikowe sformułowanie o nienależyтым wykonywaniu obowiązków w zakresie utrzymania czystości na basenie nie odpowiada surowym warunkom stawianym w tym zakresie przez art. 30 § 4 KP w dniu 29 08 2012r. jako niekwalifikujące się do oceny, iż było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie sumienna i staranna praca jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika wynikającym z art. 100 KP, to jednak do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP niezbędne jest wykazanie przez pracodawcę, że postępowanie pracownika polegające na działaniu bądź zaniechaniu nosiło charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czyli było wywołane umyślnie, bądź skutek rażącego niedbalstwa.

W stanie faktycznym ustalonym w sprawie nie występują z dostatecznym nasileniem przesłanki pozwalające oceniać zaniechania powódki jako wynikające z winy umyślnej, bądź rażącego niedbalstwa. Jest bezsporne, że

przed dniem przeprowadzenia kontroli czystości powódka była nieobecna w pracy na każdej ze zmian i nie może ponosić odpowiedzialności za zastane zaniedbania swoich poprzedników, niektóre nawet prawdopodobnie sięgające kilkunastu dni. Dotyczy to kurzu na dozownikach, zakurzonych lamp oświetleniowych, brudnych okien, zakurzonych parapetów, zakurzonych i brudnych kafelek, itp. Powódka miała do sprzątnięcia jednoosobowo wyznaczony znaczny obszar, przy czym sprzątnięcie to odbywało się w trakcie kiedy obiekty przeznaczone do sprzątnięcia były używane przez kuracjuszy. Jednocześnie nie był sporządzony tak szczegółowy harmonogram sprzątnięcia, który by określał jakie pomieszczenia mają być sprzątnięte w pierwszej kolejności, jakie na bieżąco, a jakie czynności mogą być wykonywane w ostatniej kolejności. Harmonogram prac codziennych przedstawiony przez powódkę nie określał następstwa sprzątnięcia pomieszczeń, a jeśli przyjąć kolejność tam wskazaną, to powódka powinna rozpocząć od mycia sauny, potem plaży wokół basenu i dopiero na koniec sprzątnięcia szatni, w tym ściągania gumą wody w szatniach oraz toalet. Nieprecyzyjne określenie kolejności wykonywania czynności przez pracownika sprzątnięcego nie pozwala przypisać powódce winy w stopniu rażącego niedbalstwa. Dlatego też komisja kontrolująca czystość na basenie formułowała wnioski o potrzebie opracowania szczegółowego harmonogramu sprzątnięcia i oceniła, że jest zbyt mała ilość personelu do sprzątnięcia tak dużej powierzchni.

Strona pozwana wskazuje na ewidentne zagrożenie dla jej interesów wynikające ze stanu sanitarnego i czystości basenu oraz obiektów przyległych. Nie może jednak przenosić wyłącznie na powódkę całego ciężaru odpowiedzialności za wizerunek strony pozwanej pod kątem porządku i czystości. Z protokołu kontroli czystości z dnia 29 08 2012r. wynika bowiem niezbicie, że zaniedbania w tym zakresie były tak wielkie, że z całą pewnością nie obciążają wyłącznie powódki.

Można przypuszczać, że decydujące znaczenie dla podjęcia decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki z pracy miała okoliczność wcześniejszego dwukrotnego podejmowania kroków zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem oraz niewątpliwie chęć dania przykładu pozostałym pracownikom, który działałby na nich mobilizująco w kierunku efektywnego wykonywania prac przy sprzątnięciu obiektów. Jednakże przy tak sformułowanym zarzucie jak nienależyte wykonywanie swoich obowiązków przy utrzymaniu czystości na basenie, nie można wiązać tej przyczyny z okolicznościami, które wcześniej miały stanowić podstawę do wypowiedzenia umów o pracę z powódką. Należy tu bowiem przypomnieć, że wcześniej zamierzano rozwiązać umowę o pracę z powódką z uwagi na jej nieobecność na stanowisku pracy oraz nie wzięcie udziału w szkoleniu bhp. Te przesłanki nie mogą być brane pod uwagę jako potęgujące stopień winy powódki w zakresie obecnie stawianego zarzutu.

Na pytanie pełnomocnika powódki - " Czy nie uważa pani, że w dniu poprzednim druga zmiana powinna usunąć część uchybień?" - świadek A. N. zeznała - " Na pewno. Nie byłam wtedy, więc nie jestem w stanie tego powiedzieć, ale wydaje mi się, że powinna tamta zmiana usunąć część nieprawidłowości stwierdzonych". (zob. zeznania świadka A. N. k 48). Jest zatem możliwe do przyjęcia, że winę za stan czystości na basenie ponoszą wszyscy pracownicy , a nie tylko powódka.

Dlatego też Sąd ocenił rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niedostatecznie usprawiedliwione, a jednocześnie wadliwe formalnie i na podstawie art. 56 KP w związku z art. 58 KP zasądził na rzecz powódki dochodzone odszkodowanie.

Zeznania świadków A. N. , D. C. oraz G. D. zasługiwały na wiarę , gdyż znalazły potwierdzenie i uzupełnienie w pozostałym materiale dowodowym.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 11pkt 1 ppkt 1 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 przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm).

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi,

których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) - (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 03 2007 r. I PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269..).

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.