

Sygn. akt VI P 180/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2018 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Kamila Szelągowska

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko A. K.

o odszkodowanie

1. zasądza od A. K. na rzecz K. R. kwotę 2.463,90 zł (dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt trzy złote dziewięćdziesiąt groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. oddała powództwo w pozostałej części,
3. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu,
4. odstępuje od obciążania powódki kosztami sądowymi,
5. nakazuje pobrać od A. K. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 137 zł (sto trzydzieści siedem złotych) tytułem kosztów sądowych,
6. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Przemysław Chrzanowski Kamila Szelągowska

Sygn. akt VI P 180/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2016 roku K. R. wniosła o zasądzenie od A. K. kwoty 14.784,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że łączyła ją z pozwaną umowa o pracę na czas określony, przy czym wynagrodzenie i wymiar pracy w rzeczywistości były inne niż te, wynikające z treści umowy. Powódka wskazała, że rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, bowiem powody wskazane w jego uzasadnieniu nie były prawdziwe.

A. K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu. Wskazała, że rozwiązanie dyscyplinarne było zasadne, a powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W drugiej połowie października 2015 roku K. R. rozpoczęła pracę na stanowisku kosmetyczki u A. K. w (...) przy ul. (...) w R.. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania M. K. k. 208 zeznania K. B. k. 208, 255-256, potwierdzenie przelewu k. 232)

K. R. ustaliła z A. K., że miesięczne wynagrodzenie za wykonaną pracę będzie wynosiło 3.000,00 złotych netto w pierwszym miesiącu pracy, a w kolejnych miesiącach 3.500,00 złotych netto. Zgodnie z ustaleniami, K. R. miała pobierać część pensji w wysokości 1.500,00 złotych do połowy miesiąca, a drugą część do końca miesiąca. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania M. K. k. 208, wiadomości SMS k. 12-13)

W dniu 2 listopada 2015 roku sporządzona została pisemna umowa o pracę na czas określony pomiędzy A. K. (pracodawcą) a K. R. (pracownikiem). Zgodnie z jej treścią, umowa została zawarta na okres od 2 listopada 2015 roku do dnia 2 listopada 2016 roku i obejmowała pracę na stanowisku kosmetyczki. Wymiar czasu pracy wynosił 1/2 etatu, a system czasu pracy pracownika został określony jako nierównoważny. Zgodnie z treścią umowy, pracodawca miał ustalać czas pracy pracownika według grafiku, a praca miała odbywać się w trybie zmianowym. Pierwsza zmiana miała trwać od 9:00 do 15:00, a druga od 15:00 do 21:00. W myśl § 4 umowy, wartość wynagrodzenia miała stanowić 1/2 minimalnego wynagrodzenia, zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Szczegółowy zakres obowiązków pracownika został określony w Załączniku nr 1 do umowy. (dowód: umowa k. 7-91, załącznik nr 1 k. 1)

A. K. wypłacała pensję K. R. osobiście w gotówce lub zlecała to matce D. K.. W połowie miesiąca wypłacana była część wypłaty w kwocie 1.500,00 zł, a na koniec pozostała część. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania świadka B. K. k. 89, zeznania D. K. k. 89-90)

Grafik obecności pracowników ustalała A. K.. (dowód: zeznania świadka B. K. k. 89, zeznania A. S. k. 90)

K. R. pracowała w salonie przy ul. (...) co drugi dzień po 12 godzin, a w soboty od godziny 9 do godziny 16. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania świadka B. K. k. 89, zeznania M. K. k. 208, zeznania K. B. k. 208, 255-256, potwierdzenie przelewu k. 231)

W zakładzie kosmetycznym nie były wyznaczone normy ilości preparatów przeznaczonych na dany zabieg. Obowiązywał stały cennik zabiegów, do którego K. R. się stosowała. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania A. S. k. 90)

Po rozpoczęciu pracy u A. K., wiele dotychczasowych klientek K. R. z poprzedniej pracy zaczęło korzystać z jej usług już w salonie przy ul. (...). (dowód: zeznania świadka B. K. k. 89, zeznania A. S. k. 90, dowód: zeznania M. K. k. 208).

Klienci K. R. nie zgłaszali skarg i uwag do jej pracy i wielokrotnie do niej wracali na kolejne zabiegi. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania świadka B. K. k. 89, zeznania D. K. k. 89-90, zeznania A. S. k. 90, zeznania A. D. k. 108-109, zeznania K. B. k. 208, A. T. k. 256-257)

W dniach 27-29 lutego 2016 roku miała miejsce przeprowadzka salonu z ul. (...) na ul. (...) w W.. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania A. T. k. 257-258)

W dniu 29 lutego 2016 roku K. R. przyszła do pracy do salonu przy ul. (...) od rana i pracowała do 21:00. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259 zeznania A. T. k. 256-257, wyciąg z billingu k. 135)

Na dzień 29 lutego 2016 roku nie było wyznaczonego szkolenia dla pracowników A. K.. (dowód: przesłuchanie powódki K. R. k. 258-259, zeznania I. M. k. 256-257, informacja k. 127, rachunki k. 165-166)

W dniu 29 marca 2016 roku K. R. odebrała przesyłkę zawierającą oświadczenie A. K. z dnia 23 marca 2016 roku o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 22 listopada 2015 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano:

- odmowę udziału w szkoleniu kosmetycznym z nowych technik zabiegowych kluczowej marki J. A. – obowiązkowym i bezpłatnym, organizowanym w godzinach pracy w dniu 29 lutego 2016 roku, pomimo wyraźnego polecenia ze strony pracodawcy wzięcia udziału w tym szkoleniu;

- brak zaangażowania w pracę, który obejmował niewykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci sprzedaży sugerowanej, tj. proponowania klientom długofalowego planu pielęgnacji, zabiegów z zakresu medycyny estetycznej lub zabiegów laserowych, pomimo kilkukrotnego upominania; brak znajomości pełnej oferty pomimo przebytego szkolenia w tym zakresie; zaniżanie cen zabiegów w stosunku do zużytych preparatów, co spowodowało szkodę po stronie pracodawcy; brak realizacji obowiązku sprzedaży kosmetyków;

- pobranie od pracodawcy wynagrodzenia za luty w pełnej wysokości, pomimo że pracownik pobrał bez uzgodnienia z pracodawcą zaliczkę na poczet wynagrodzenia za luty od D. K. w kwocie 1500,00 złotych. (dowód: wypowiedzenie k. 5)

W dniu 20 kwietnia 2016 roku A. K. przelała na rzecz K. R. kwotę 502,55 złotych tytułem wynagrodzenia za marzec. (dowód: przelew k. 66)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z przesłuchania powódki, zeznań wymienionych świadków oraz wskazanych dokumentów.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, były one bowiem spójne, logiczne i konsekwentne, a informacje podawane przez powódkę znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków A. T., I. M., A. D., K. B., A. S. i B. K.. Zeznania wymienionych osób były spójne i Sąd nie miał wątpliwości co do ich wiarygodności.

Sąd jedynie w niewielkiej części dał wiarę zeznaniom D. K., tj. w tym zakresie, w którym potwierdziła, że wynagrodzenie było wypłacane powódce w gotówce oraz, że wypłacane były zaliczki. Zeznania w tym zakresie znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach powódki. Sąd miał natomiast na uwadze, że świadek zasłaniał się niepamięcią w zakresie w jakim był pytany o wysokość dokonywanych wypłat. W ocenie Sądu niewiarygodne jest, by D. K., która wykonywała znaczną część obowiązków związanych z finansami w zakładzie kosmetycznym, nie pamiętała nawet jakiego rzędu kwoty wypłacała pracownikowi. W tym zakresie w ocenie Sadu zeznania świadka nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom P. B., który był przesłuchiwany na okoliczność szkolenia, które miało mieć miejsce w dniu 29 lutego 2016 roku. W ocenie Sądu zeznania te były niespójne i niekonsekwentne oraz sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Świadek ten był przesłuchiwany dwukrotnie i podczas obu przesłuchań podawał sprzeczne informacje. Początkowo wskazywał on, że w dniu 29 lutego 2016 roku miało miejsce szkolenie dla pracowników pozwanej, podczas którego zauważył nieobecność powódki. Następnie podczas przesłuchania w dniu 10 kwietnia 2017 roku wskazywał, że nie może stwierdzić z całą pewnością, że takie szkolenie w ogóle było zorganizowane, ale powinno to wynikać z dokumentacji firmowej. Jednocześnie w aktach sprawy znajduje się pismo stanowiące odpowiedź na zobowiązanie Sądu, z którego wynika, że świadek nie dysponuje żadnymi dokumentami dotyczącymi przedmiotowego szkolenia. Z zeznań I. M., która w 2016 roku prowadziła szkolenia na zlecenie świadka, wynikało natomiast jednoznacznie, że we wskazanej dacie nie miało miejsca żadne szkolenie. I. M. wskazała, że za każde szkolenie wystawiała rachunek, a w tym przypadku takiego rachunku nie posiadała; nadto skonsultowała się w tej sprawie z P. B., z którym po sprawdzeniu dokumentacji doszli do wniosku, że szkolenie nie miało miejsca.

Sąd nie dal wiary również zeznaniom A. K.. Zeznania A. K. były sprzeczne zarówno z wiarygodnymi zeznaniami powódki jak również z wiarygodnymi zeznaniami przesłuchanych świadków A. T., I. M., A. D., K. B., A. S. i B. K.. W zgromadzonym materiale dowodowym brak było dowodów potwierdzających zeznania pozwanej, która wskazywała na wadliwe wykonywanie obowiązków przez powódkę; tym bardziej, że jednocześnie ustalono, że jej klienci nie mieli zastrzeżeń do pracy powódki i z chęcią wracali do niej na zabiegi. Zeznania pozwanej były również wewnętrznie sprzeczne, bowiem kwestionując fakt, że powódka pracowała po 12 godzin i wskazując na godziny pracy określone w umowie (tj. 6 godzin dziennie) podała jednocześnie, że powódka mogła przyjmować po 4-5 klientów dziennie, przeznaczając po 2-2,5h godziny na jednego. Przeliczenie tych danych wskazywało, że powódka powinna być zatem w pracy od 8 do 12,5 godziny, co wykluczało wersję o 6 godzinnych zmianach. Niewiarygodne były również zeznania, w zakresie w jakim pozwana wskazywała, że powódka nie składała wniosku o wypłatę wynagrodzenia na konto i dlatego wynagrodzenie było wypłacane w gotówce, skoro w aktach osobowych pracownika taki wniosek się znajdował. Jednocześnie, skoro Sąd ustalił, że szkolenie w dniu 29 lutego 2016 roku w ogóle nie było planowane, ani tym bardziej nie zostało przeprowadzone, nie polegały na prawdzie zeznania pozwanej, która podtrzymywała, że informowała o tym szkoleniu powódkę. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał, że zeznania pozwanej nie były wiarygodne, a ich treść była ukierunkowana wyłącznie na osiągnięcie korzystnego rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd ustalając stan faktyczny w sprawie nie wziął również pod uwagę list obecności podpisanych przez powódkę oraz szczegółowej listy płac. Z całokształtu materiału dowodowego wynikało, że przedmiotowe listy obecności nie odzwierciedlały rzeczywistej obecności powódki w pracy. Wynikało to nie tylko z zeznań świadków i samej powódki, którzy wskazywali na to, że K. R. pracowała po 12 godzin dziennie, zaś w soboty od 9 do 16, ale również z wydruków wiadomości SMS i kalendarza z zakładu pracy, z którego wynikało chociażby, że powódka była obecna w pracy w innych dniach niż wynikało to z przedmiotowych list. W ocenie Sądu takiej oceny nie przeciwstawia się fakt, że listy te były podpisane przez powódkę. Kierując się zasadami doświadczenia życiowego Sąd uznał, że złożenie podpisu na liście obecności nie przesądza o tym, że pracownik faktycznie pracował w godzinach na niej wskazanych. Sąd uznał również, że lista płac złożona przez stronę pozwaną nie oddaje rzeczywistych zarobków. Jej treść jest niezgodna z wiarygodnymi zeznaniami powódki, która wskazywała, że zgodnie z ustaleniami miała zarabiać 3500 zł. W ocenie Sądu w tym zakresie to zeznaniom powódki należało dać wiarę, skoro nawet z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikało, że powódka miała pobrać zaliczkę w kwocie przewyższającej wysokość zarobków, ujętej w liście płac.

W pozostałym zakresie Sąd oparł się na wskazanych wyżej dokumentach, nie były one bowiem kwestionowane przez żadną ze stron, a Sąd nie znalazł ku temu również podstaw z urzędu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, jednakże żądanie zasądzenia odszkodowania nie mogło zostać uwzględnione w całości.

W sprawie niniejszej stroną powodową i pozwaną łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony, przy czym Sąd miał na uwadze, że powódka faktycznie rozpoczęła pracę jeszcze w październiku 2015 roku, a nie w dniu 2 listopada 2015 roku, co wynikało z umowy. Okoliczność ta nie miała jednak ostatecznie znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. W dniu 29 marca 2016 roku umowa ta uległa rozwiązaniu na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W myśl art. 30 § 4 k.p., 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.

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinna być prawdziwa i konkretna. Sprezycyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy do Sądu Pracy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7.04.1999r., I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem rozwiązania umowy o pracę.

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 14.05.1999r., 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.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 02.09.1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Z literalnego brzmienia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie to musi odnosić się do podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie mieć postać naruszenia ciężkiego. Przede wszystkim jednak musi być przez pracownika zawinione. Ustalenie, czy w konkretnych okolicznościach dane naruszenie odnosi się do podstawowych obowiązków pracownika i czy ma charakter ciężki, a jednocześnie czy było zawinione przez pracownika, wymaga analizy specyfiki rozpatrywanego przypadku. Brak jednej z przesłanek zastosowania powołanego przepisu czyni rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nieuzasadnionym (por. wyrok SN z 19.1.2000r., I PKN 473/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 348). W tym kontekście ciężkie naruszenie obowiązków nienależących do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w niewielkim stopniu zasadniczo nie będzie uzasadniało zwolnienia pracownika w omawianym trybie. Podobnie naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (wyrok SN z 24.11.1998r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 25).

W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawarto trzy elementy składowe. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dodać należy, że termin ten obejmuje zarówno element subiektywny (związany z nastawieniem pracownika), jak i element obiektywny (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) (por. orzeczenie SN z 16.3.2017r., II PK 14/16, MoPr 2017, Nr 6, s. 320).

Przepisy kodeksu pracy nie wskazują wprost, które z obowiązków pracowniczych należy traktować jako podstawowe. Powszechnie jednak przyjmuje się, że do grupy tej zaliczyć należy przykładowy katalog obowiązków zawarty w art. 100 k.p. Inne jeszcze podstawowe obowiązki mogą wynikać z pozakodeksowych aktów prawa powszechnego, aktów prawa wewnątrzzakładowego, czy też z samej umowy o pracę. Źródłem podstawowych obowiązków pracowniczych są nie tylko konkretne normy prawne, czy postanowienia umów o pracę. W wielu przypadkach obowiązki te mogą wynikać wprost z istoty konkretnego stosunku pracy.

W sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (zob. wyr. SN z 6.2.1997r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, Nr 18, poz. 339).

Konkludując, stwierdzić należy, że Sąd rozpoznając odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, winien w pierwszej kolejności ocenić, czy przyczyny wskazane w uzasadnieniu są konkretne i rzeczywiste (czy miały w ogóle miejsce), a w przypadku odpowiedzi twierdzącej – ocenić, czy spełnione zostały przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W tym miejscu wskazać należy, że ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej jako ustawa nowelizująca) dokonano zmiany przepisów dotyczących umów na czas określony. Zgodnie z przepisem art. 17 ustawy nowelizującej do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy. Biorąc pod uwagę treść powyższego przepisu, uznać należy a contrario, że w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia po wejściu w życie ustawy, tj. po dniu 22 lutego 2016 roku, do postępowania w sprawie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego po tej dacie stosuje się przepisy nowe. W sprawie niniejszej, rozwiązanie umowy miało miejsce w dniu 29 marca 2016 roku, a zatem przepisami właściwymi będą przepisy znowelizowane. W uzasadnieniu do projektu ustawy nowelizującej wskazano, że przepis art. 17 stosuje się np. w zakresie roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (druk sejmowy nr 3321 Sejmu VII Kadencji).

Zgodnie z art. 59 k.p., w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p., który w zdaniu drugim stanowi, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane w dniu 29 marca 2016 roku było wadliwe i uzasadniało roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania.

W ocenie Sądu, żadna z przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia nie była prawdziwa, a co za tym idzie, nie mogła stanowić podstawy zwolnienia dyscyplinarnego.

W pierwszej kolejności Sąd ustalił, że szkolenie w dniu 29 lutego 2016 roku, w którym udziału miała odmówić powódka, w ogóle nie miało miejsca. Jedynym dowodem, który miał potwierdzać fakt zorganizowania szkolenia były zeznania P. B., którym Sąd nie dał wiary. Jak już wyżej wskazano, świadek I. M. zeznała, że po skonsultowaniu się z P. B., osoby te ustaliły, że w danym dniu nie miało miejsca szkolenie. Brak jest także jakiegokolwiek dokumentacji, która miałaby to potwierdzać, zarówno po stronie P. B., jak i I. M., która miałaby je rzekomo prowadzić. Również z zeznań przesłuchanych pracowników i samej powódki wynika, że nikt nie posiadał jakiegokolwiek wiedzy o szkoleniu w tym dniu, tym bardziej, że dzień 29 lutego 2016 roku był pierwszym dniem po zmianie lokalizacji salonu kosmetycznego.

Sąd miał również na uwadze, że z zeznań P. B. wynikało, że przedmiotowe szkolenia odbywały się przynajmniej dla 2-4 osób, zaś wynagrodzenie I. M. nie było uzależnione od frekwencji. Brak było zatem podstaw do przyjęcia, że ewentualna nieobecność powódki na szkoleniu skutkowałaby odwołaniem całego szkolenia, co z kolei miałyby uzasadniać brak jakiegokolwiek dokumentacji, w tym rachunku za jego przeprowadzenie.

Sąd miał również na uwadze, że szkolenia tego typu odbywały się co 6-12 miesięcy, zależnie od wprowadzenia nowych produktów. Skoro zatem powódka odbyła szkolenie w grudniu 2015 roku, to brak było w ogóle potrzeby ponownego szkolenia po 2-3 miesiącach. Jednocześnie nieobecność powódki na innym szkoleniu, które rzekomo miało mieć miejsce w grudniu 2015 roku lub styczniu 2016 roku, na co wskazywała pozwana, nie mogło stanowić podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z uwagi na upływ miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał, że pierwsza z przyczyn wskazanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika była nieprawdziwa.

Za nieprawdziwą Sąd uznał również przyczynę wskazaną jako ostatnią, tj. pobranie pełnego wynagrodzenia, pomimo wcześniejszego pobrania od D. K. zaliczki na jego poczet w kwocie 1.500,00 złotych. Jak już wyżej wskazano, to na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia zasadności rozwiązania dyscyplinarnego.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że powódka i pozwana ustaliły, że wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane w dwóch ratach – pierwsza w wysokości 1.500,00 złotych do połowy miesiąca, a pozostała część na jego koniec. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało przede wszystkim jaką kwotę pozwana faktycznie wypłaciła powódce na koniec miesiąca. Powódka przyznała, że otrzymała zaliczkę w lutym, co znajdowało potwierdzenie w zeznaniach D. K.. Jednocześnie jednak D. K. wskazywała, że nie wypłacała jakichkolwiek kwot pracownikom bez uzgodnienia z córką A. K.. W związku z powyższym, nie sposób było uznać, by pozwana nie wiedziała o wypłacie powódce zaliczki, a nadto, że faktycznie dokonała wypłaty pozostałej kwoty w lutym w kwocie wyższej, tj. obejmującej także wcześniej wypłacone wynagrodzenie.

Trzecią przyczyną wskazaną przez pracodawcę był brak zaangażowania w pracę, które miało obejmować niewykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci sprzedaży sugerowanej, tj. proponowania klientom długofalowego planu pielęgnacji, zabiegów z zakresu medycyny estetycznej lub zabiegów laserowych, pomimo kilkukrotnego upominania; brak znajomości pełnej oferty pomimo przebytego szkolenia w tym zakresie; zaniżanie cen zabiegów w stosunku do zużytych preparatów, co spowodowało szkodę po stronie pracodawcy; brak realizacji obowiązku sprzedaży kosmetyków. W ocenie Sądu pozwana również w tym zakresie nie wykazała, że przyczyny te były rzeczywiste i uzasadniały zwolnienie dyscyplinarne.

Przede wszystkim nie sposób uznać, by powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze przez zaniechanie sprzedaży sugerowanej, tj. proponowania klientom długofalowego planu pielęgnacji, zabiegów z zakresu medycyny estetycznej lub zabiegów laserowych, a nadto nie wywiązywała się z obowiązku sprzedaży kosmetyków. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Z pewnością świadczenie pracy podporządkowanej jest obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. Szereg przepisów precyzuje oraz uszczegóławia tę kwestię. Na gruncie art. 100 § 1 k.p. pracownik jest zobowiązany do sumiennego i starannego świadczenia pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, co w § 2 tego przepisu zostało uzupełnione przykładowymi powinnościami pracowniczymi. Bez wątplenia art. 100 k.p. ma istotne znaczenie w określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy. Katalog podstawowych obowiązków może jednak wynikać również z treści umowy o pracę.

Sąd uznał, że pozwana nie wykazała, by zarzucane powódce zaniechania należały do jej obowiązków. Z przepisów kodeksu pracy nie można wywnioskować, by do zadań kosmetyczki należała dodatkowa sprzedaż kosmetyków lub tzw. sprzedaż sugerowana. Obowiązki te nie zostały ujęte również w umowie o pracę ani załączniku nr 1, który zawierał wyczerpujące wyliczenie obowiązków K. R.. Pozwana nie wykazała również, że wydawała przedmiotowe polecenie pracownikowi.

Z tych samych powodów Sąd uznał, że nie zaistniała przyczyna określona jako zaniżanie cen zabiegów w stosunku do zużytych preparatów. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że w gabinecie kosmetycznym przy ul. (...) w R. obowiązywał stały cennik, do którego stosowała się powódka. Jednocześnie, żeby uznać wskazaną przyczynę za rzeczywistą, pozwana powinna była wykazać, że powódka albo zaniżała cenę, tj. pobierała kwoty niższe niż wynikające z cennika, albo, że faktycznie zużywała zbyt duże ilości środków kosmetycznych wbrew wytycznym pracodawcy lub wyznaczonym standardom, co z kolei miało powodować konieczność podwyższenia ceny zabiegu. Tymczasem ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało jakie były faktycznie ceny poszczególnych zabiegów, jakie kwoty powódka za nie pobierała, względnie ile środków kosmetycznych zużywała i czy kiedykolwiek zostały wyznaczone normy w tym zakresie, aż wreszcie – czy powódka miała obowiązek podnoszenia cen zabiegów w przypadku większego zużycia materiałów. W związku z powyższym Sąd uznał, że także w tym zakresie wskazana przyczyna nie była przyczyną rzeczywistą.

Wreszcie, Sąd uznał, że pozwana nie wykazała by powódka nie znała pełnej oferty pomimo przebytego szkolenia. Z zeznań świadków wynikało jednoznacznie, że żaden z klientów powódki nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do jakości zabiegów wykonywanych przez powódkę, a wręcz przeciwnie – K. R. miała stałych klientów, którzy regularnie do niej wracali. Co więcej, świadek K. B. zeznała, że powódka często oferowała jej nowości, co było dla niej istotne jako klientki. Pozwana nie wykazała, by zaistniała jakakolwiek sytuacja, która miałaby świadczyć o braku znajomości przez powódkę oferty salonu. Wprawdzie pozwana w swoich zeznaniach w sposób ogólny wskazała na klientów, którzy się skarżyli na powódkę i mieli nie chcieć korzystać z jej usług ponownie, to jednocześnie Sąd zauważył, że pozwana wskazała, że nie chce podawać personaliów tych osób i wnosić o przeprowadzenie dowodu z ich zeznań mając na uwadze troskę o dobro klienta. Raz jeszcze podkreślić należy, że to na pozwanej ciążył obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i to strona pozwana ponosi odpowiedzialność za niesprostanie temu ciężarowi, a w konsekwencji również wynik procesu.

Sąd miał również na uwadze, że szereg okoliczności podnoszonych przez pozwaną w pismach procesowych oraz w trakcie przesłuchania wskazuje, że w istocie pozwana usiłuje przerzucić na powódkę ciężar ryzyka związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą. Spadek obrotów, odejście klientów czy zwiększenie kosztów są immanentnie powiązane z prowadzeniem działalności gospodarczej i obciążają pracodawcę. Niedozwolone jest natomiast przerzucanie tego ryzyka na pracownika. Jeżeli zatem wyznaczone przez pracodawcę ceny usług były zbyt niskie w stosunku do kosztów, to na nim ciążył obowiązek podjęcia kroków zmierzających do usunięcia tego stanu. Tymczasem z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy, jak również z zeznań pozwanej wynikało, że oczekiwała ona od pracownika reakcji na obniżenie dochodów pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, co uzasadniało roszczenie o odszkodowanie. Jak wskazano wcześniej, w sprawie niniejszej zastosowanie będą miały przepisy art. 58 i 59 k.p. w brzmieniu obecnie obowiązującym, a zatem, zgodnie z art. 58 zd. 2 k.p., powódka mogła domagać się odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że umowa z dnia 2 listopada 2015 roku była umową na czas określony, w której nie zastrzeżono okresu wypowiedzenia. W poprzednio obowiązującym stanie prawnym powodowało to, że umowy takiej nie można było rozwiązać w drodze wypowiedzenia, natomiast ustawodawca ograniczył wysokość odszkodowania do 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, niezależnie od możliwości i długości okresu wypowiedzenia. Należy zauważyć, że poza powoływanym przepisem art. 17 ustawy nowelizującej, brak jest jakiegokolwiek szczególnej regulacji w tym zakresie. Wprawdzie przepis art. 14 ust. 2 wskazuje, że do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe, to należy jednak mieć na uwadze, że dotyczy on wyłącznie dopuszczalności wypowiedzenia, a nie ewentualnych jego okresów i co za tym idzie – odszkodowania.

W związku z powyższym stosując ogólną zasadę stosowania przepisów nowych, wynikającą a contrario z art. 17 ustawy nowelizującej, należało przyjąć, że do ustalenia wysokości należnego odszkodowania za rozwiązanie umowy po wejściu w życie nowelizacji stosuje się także przepisy kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym po 22 lutym 2016 roku.

Skoro zatem z art. 58 k.p. wynika, że powódka może dochodzić odszkodowania nieprzekraczającego okresu wypowiedzenia, sięgnąć należało do art. 36 § 1 pkt 1 k.p., który stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy. K. R. zatrudniona była u pozwanej faktycznie od drugiej połowy października 2015 roku, a zatem w chwili rozwiązania umowy o pracę w dniu 29 marca 2013 roku jej okres zatrudnienia wynosił ok. 5 miesięcy. W związku z powyższym, hipotetyczny okres wypowiedzenia wynosiłby 2 tygodnie, a tym samym odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę stanowiło równowartość wynagrodzenia za ten okres.

W sprawie niniejszej sporne było jakie wynagrodzenie za wykonaną pracę otrzymywała powódka. W ocenie Sądu, za udowodnione należało uznać, że wynagrodzenie to wynosiło 3.500,00 złotych netto, a nie jak wynikało z treści umowy – 1/2 pensji minimalnej. Sąd dokonując wnikliwej analizy materiału dowodowego z uwzględnieniem zasad doświadczenia życiowego i logiki uznał za wiarygodne zeznania powódki w tym zakresie. K. R. wskazywała bowiem, że wynagrodzenie miało być płatne w wysokości początkowo 3.000,00 złotych, a następnie 3.500,00 złotych, przy czym część wypłaty w kwocie 1.500,00 złotych miała mieć miejsce do połowy miesiąca, a pozostała – do końca, przy czym treść umowy o pracę wskazywała na wynagrodzenie w kwocie 1/2 pensji minimalnej. W ocenie Sądu powyższe zeznania znajdowały potwierdzenie w zeznaniach M. K., chociaż Sąd miał na uwadze bliską znajomość świadka i powódki, co nakazywało oceniać je z dużą dozą ostrożności. Niezależnie jednak od powyższego, z materiału dowodowego wynikało jednoznacznie, że wynagrodzenie było wypłacane w gotówce, z pominięciem przelewów bankowych pomimo złożenia przez pracownika w tym zakresie stosownego wniosku. Co więcej, okoliczności podawane przez powódkę pośrednio znajdowały potwierdzenie w samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Skoro bowiem pracodawca zarzucił powódce „pobranie” zaliczki wynagrodzenia w wysokości 1.500,00 złotych i następnie pełnego wynagrodzenia, świadczy to o tym, że wynagrodzenie to nie mogło wynosić połowy minimalnego wynagrodzenia. Wręcz przeciwnie, treść tego oświadczenia potwierdza ustalenia, na które powoływała się powódka, bowiem trudno uznać, że kwota wskazana w treści oświadczenia przypadkowo pokrywa się z ustaleniami na jakie powołuje się powódka. Za przyznaniem racji powódce przemawiał również fakt, że zwracała się ona do pozwanej o sporządzenie umowy o pracę zgodnie z prawdziwym stanem faktycznym. W związku z powyższym, to powódce należało dać wiarę i ustalić, że wynagrodzenie wynosiło 3.500,00 złotych netto, co po przeliczeniu na kwotę brutto w roku podatkowym 2016 dawało kwotę 4.927,80 złotych.

Stosownie do § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2017r., poz. 927), odszkodowanie stanowi połowę miesięcznej kwoty, tj. 2.463,90 zł (4.927,80 zł / 2).

Jednocześnie należy zauważyć, że w sprawie niniejszej, wbrew literalnemu brzmieniu umowy o pracę, brak było podstaw do przyjęcia, że powódka pracowała na 1/2 etatu. Z całego materiału dowodowego wynikało, że powódka pracowała co drugi dzień po 12 godzin, w tym również w soboty od 9 do 16. W ocenie Sądu należało w tej sytuacji przyjąć, że powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd w punkcie 1 zasądził od A. K. na rzecz K. R. kwotę 2.463,90 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w pozostałej części powództwo oddalił (punkt 2 wyroku).

W myśl art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (odpowiednio: radcę prawnego) zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Z kolei w myśl art. 100 zd. 1 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 – obowiązującego w niniejszej sprawie – rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, stawka w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wynosiła 360 zł. Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, w którym Sąd stwierdził, 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 związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28

września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Uwzględniając, że powódka wygrała niniejszą sprawę co do zasady, a zakwestionowane rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się wadliwe Sąd uznał, że celowym jest wzajemne zniesienie kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku. W związku z powyższym, w ocenie Sądu zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek pozwalający na odstąpienie od obciążania powódki obowiązkiem zwrotu kosztów procesu przez stronę pozwaną.

Sąd, mając na uwadze, że nie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, zgodnie z regulacją z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. W ocenie Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiała w niniejszej sprawie zasada słuszności.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 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), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. Rozstrzygnięcie z punktu 5 znajduje zatem oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym Sąd w punkcie 5 nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 137 zł tytułem kosztów sądowych. Na tę kwotę składała się część opłaty od pozwu, w zakresie w jakim pozwana przegrała proces (5% z 2.463,90 zł = 124 zł) oraz część wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. kosztów stawiennictwa świadka A. S. (k. 99 - postanowienie), tj. 13 zł (16% z 81,26).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.