

Sygn. akt IV P 269/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Halina Ankiewicz, Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa A. Ż.

przeciwko K. Z. (1)

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanego K. Z. (1) na rzecz powódki A. Ż. kwotę 6173,91 (sześć tysięcy sto siedemdziesiąt trzy i 91/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,

II oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III zasądza od pozwanego K. Z. (1) na rzecz powódki A. Ż. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV nakazuje ściągnąć od pozwanego K. Z. (1) na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 309 (trzysta dziewięć) złotych tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy,

V wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2057,97 (dwa tysiące pięćdziesiąt siedem i 97/100) złotych.

Sygn. akt IV P 269/16

UZASADNIENIE

Powódka A. Z. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy K. Z. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w S. wniosła o zasądzenie trzymiesięcznego odszkodowania tytułem nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę wraz z odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu wymieniona przede wszystkim podniosła, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny są ogólnikowe, bezzasadne i wymyślone na potrzebę

chwili. W ocenie powódki, wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są fikcyjne i mają na celu obejście przez pozwanego przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia chorobowego. Zdaniem strony powodowej, zarzuty naruszenia standardów obowiązujących w firmie oraz zaniedbań w salonie są bezpodstawne względem art. 52 § 2 kp, bowiem przez trzy tygodnie powódki nie było w pracy. Natomiast twierdzenia, że otrzymała dwie ustne nagany są kłamstwem, nigdy bowiem nie została ukarana żadną karą nagany, ani upomnienia z wpisem do akt. Powódka zaprzeczyła, jakoby była arogancka w stosunku do klientów salonu uznając ten zarzut za oszczerstwo. A. Ż. podkreśliła, że profesjonalnie i z zaangażowaniem wykonywała swoje obowiązki, była uprzejma i życzliwa wobec klientów pozwanego. Powódka wskazała również, iż niezrozumiały jest dla niej powód rozwiązania umowy o pracę z dnia 27 czerwca 2016 roku, skoro pracodawca posiadał wiedzę o przyczynie jej nieobecności w pracy, która związana była z niezdolnością do pracy z przyczyn zdrowotnych.

Na rozprawie w dniu 08 sierpnia 2017 roku powódka sprecyzowała roszczenie podając, iż dochodzi odszkodowania tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, natomiast w zakresie odsetek wniosła o zasądzenie ich od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie przeciwnej.

Pozwany pracodawca K. Z. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, powódka zaprzestała stosowania procedur określonych w firmie pozwanego, stała się arogancka w stosunku do obsługiwanych klientów. Rozmowy dyscyplinujące powódkę nie przyniosły skutku. W związku z powyższym dalsza współpraca pozwanego z powódką stała się niemożliwa. Pozwany wskazał, iż z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie niewłaściwego obsługiwanie klientów, odmowy podporządkowania się poleceniom pracodawcy złożono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. Ż. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) początkowo na podstawie umowy zlecenia, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 grudnia 2012 roku, na stanowisku fryzjer-stylista w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo pracę swą wykonywała w salonie przy ul. (...), a następnie w (...) W. w O., gdzie pozwany przeniósł salon fryzjerski.

(bezsporne, d: umowy o pracę- akta osobowe; świadectwo pracy- k. 2 /C akt osobowych)

Do obowiązków powódki należało przede wszystkim obsługiwanie klientów w zakresie usług fryzjerskich, dbanie o czystość w salonie, uczestnictwo w szkoleniach, a nadto sprzedaż profesjonalnych kosmetyków do pielęgnacji i stylizacji włosów.

(d: częściowo zeznania K. Z.- k. 75- 77; przesłuchanie A. Ż.- k.38 v -39 v w zw. z 82v; częściowo przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. 82v- 84)

Salon fryzjerski pozwanego był otwarty 7 dni w tygodniu, był to tzw. „salon pokazowy”. Pozwany zajmuje się usługami fryzjerskimi, sprzedają profesjonalnych kosmetyków do pielęgnacji włosów, zaś sam salon miał służyć do zachęcenia potencjalnych klientów do wyposażenia ich salonów w takie kosmetyki, jakich używa się w salonie pozwanego. Celem salonu było wykonywanie usług fryzjerskich połączone z prezentowaniem produktów do pielęgnacji włosów. W salonie pozwanego stosowano standardy skatalogowane przez firmę (...), której celem było otwieranie salonów franczyzowych. Salon miał narzucony plan usług i sprzedaży kosmetyków, za co pracownicy mogli otrzymać premie w postaci pieniężnej. Salon pozwanego nie osiągał założonego celu, mimo, iż zazwyczaj się do niego zbliżał.

(d: zeznania J. S.- k. 64- 67; zeznania K. Z.- k. 75 v- 77; przesłuchanie k. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84)

Początkowo menadżerem oraz przełożoną pracowników salonu fryzjerskiego była K. Z. (4). Po przeniesieniu zakładu do Centrum Handlowego (...) obowiązki kierownika salonu zostały ustnie powierzone powódce. W tym czasie K. Z.

(4) była osobą nadzorującą pracę salonu. Wymieniona bywała w salonie często, bowiem wykonywała swoją pracę w budynku obok.

(d: zeznania K. Z.- k.75- 77; przesłuchanie A. Ż.- k. 38- 39 v. w zw. z 82; przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84)

Szkoleniami pracowników pozwanego zajmował się J. S. (2), który jest specjalistą w zakresie szkoleń pracowników, właścicieli salonów oraz właścicieli drogerii. Szkolenia nie dotyczyły wykonywania usług fryzjerskich, a jedynie sposobów obsługi i podejścia do klienta. Pozwanego oraz J. S. (2) łączyły sprawy biznesowe, posiadali oni również wspólny rachunek bankowy.

(d: zeznania J. S. k. 64-67; przesłuchanie (...). Ż.- k 38- 39v w zw. z 82; częściowo przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84).

A. Ż. pracowała zazwyczaj w składzie trzyosobowym, który z uwagą na rotację pracowników ulegał zmianie. Około roku, półtora przed rozwiązaniem umowy powódka pracowała jedynie z A. B.. W początkowym okresie współpraca stron układała się poprawnie. Powódka miała stałe klientki, które korzystały z jej usług przez długi okres czasu i były zadowolone z jakości pracy A. Ż..

(d: zeznania K. Z.- k. 75- 77; zeznania D. M.- k. 71v- 72; zeznania A. Z.- k. 72; przesłuchanie A. Ż. k. 38- 38v w zw. z 82; przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84)

W okresie około sześciu miesięcy przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, znacznie zmniejszyła się ilość klientów w salonie i tym samym spadła sprzedaż kosmetyków, zatem pozwany zaczął poszukiwać przyczyn tej sytuacji. Z obserwacji pracodawcy oraz obserwacji szkoleniowca J. S. (2), a także K. Z. (4) wynikało, iż w salonie nie są przestrzegane standardy, jakich wymagano od pracowników, np. w zakresie badania kamerą skóry głowy. Powódka pomimo zaleceń pracodawcy nie wykonywała klientkom badań skóry głowy, mimo, iż wiedziała, że pozwany zajmuje się sprzedażą wyrobów marki B. oraz że salon jest salonem wzorcowym, gdzie należy przestrzegać wszystkich nałożonych na salon procedur.

(d: zeznania J. S.- k. 64- 67; zeznania K. Z.- k. 75- 77; zeznania K. K.- k. 75- 75v; zeznania D. M.- k. 71v- 72; zeznania A. Z.- k 72; zeznania E. B.- k. 81- 82)

Na początku maja 2016 roku K. Z. (1) zadzwonił do salonu, by poprosić o przyjęcie szwagierki na koloryzację. A. Ż. odmówiła, twierdząc, że ma umówioną klientkę. Kiedy jakiś czas później pozwany udał się do (...) W., powódka siedziała beczynn timer w salonie. Po zrobieniu zakupów, pozwany ponownie wszedł do salonu, gdzie nadal nie było klientów i w terminarzu powódki zapisane było strzyżenie męskie. W wyniku interwencji K. Z. (4) oraz własnych obserwacji pogarszającej się sytuacji salonu, w pierwszej połowie maja 2016 przeprowadził z powódką oraz A. B. rozmowę „reanimacyjną”, w której uczestniczyła także K. Z. (4). Podczas spotkania A. Ż. prezentowała postawę lekceważącą i negowała wnioski przełożonego, jednak K. Z. (1) nie wyciągnął konsekwencji służbowych i poinformował wymienioną, iż będzie się przyglądał jej pracy.

(d: zeznania K. Z.- k. 75- 77; przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84)

W okresie od dnia 07 czerwca 2016 roku do dnia 20 czerwca 2016 roku powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. W czasie urlopu, który spędzała w Niemczech zachorowała i o fakcie zwolnienia poinformowała pracodawcę pocztą. Powódka pozostawała na zwolnieniu od dnia 20 czerwca 2016 roku do dnia 04 lipca 2016 roku. W dniu 27 czerwca 2016 roku matka powódki -E. Ż. udała się do firmy pozwanego, aby dostarczyć pozwanemu kolejne zwolnienie lekarskie córki, którego pozwany nie przyjął.

(d: zwolnienia lekarskie k. 9-10; wydruki z poczty elektronicznej- k.11-15; zeznania E. Ż.- k. 67 v-68; przesłuchanie K. Z.- k. 39 - 41 w zw. z 82v- 84).

Pismem z dnia 27 czerwca 2016 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a mianowicie z powodu:

- niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków,
- utraty i niewłaściwej obsługi klientów,
- odmowy podporządkowania się poleceniom pracodawcy,
- bezpośredniego narażenia pracodawcy na szkodę.

(d: oświadczenie k. 1/ C akt osobowych)

W wiadomości elektronicznej z dnia 28 czerwca 2016 roku K. Z. (1) poinformował powódkę, iż została jej wypowiedziana umowa o pracę oraz, że oświadczenie zostało przesłane pocztą, wskazał przy tym na powody rozwiązania umowy o pracę. W piśmie tym pozwany zarzucił powódce zaniedbanie standardów, aroganckie zachowanie względem klientów, porzucenie stanowiska pracy.

(d: wydruki poczty elektronicznej- k.11).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. Ż. jako zasadne zasługuje na uwzględnienie w części, w której wymieniona wnosila o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. Natomiast niezasadne okazało się żądanie sprostowania świadectwa pracy.

W przedmiotowej sprawie sporna pomiędzy stronami była nie tylko zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy pod kątem przesłanek określonych w art. 52 § 1 kp, lecz także zachowanie przez pracodawcę terminu określonego w art. 52 § 1 kp.

Sąd miał zatem obowiązek ustalić, czy przedstawione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 kp zarzuty stawiane powódce są rzeczywiste, zasadne i na tyle konkretne, by pracownik nie miał wątpliwości, co legło u podstaw określonej decyzji pracodawcy i dlaczego zachowanie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu, po przeprowadzeniu rozprawy, wysłuchaniu stron postępowania oraz świadków trudno odmówić racji pracodawcy, który wywodził, iż nie odpowiadał mu sposób świadczenia przez powódkę pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż pracodawca ma prawo do takiego kształtowania obsady kadrowej prowadzonego zakładu pracy, które spełnia jego wymagania co do sposobu wykonywania obowiązków i zapewnia prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Wskazać jednak wypada, że o ile rozwiązanie stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem rozstania się z pracownikiem, wówczas wystarczy że pracodawca wskaże w oświadczeniu przyczyny uzasadnione, rzeczywiste i konkretne, o tyle tryb przewidziany w art. 52 § 1 kp jest szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, i muszą zostać spełnione określone przesłanki, by rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie zostało uznane za zasadne.

Zatem na uwadze należy mieć fakt, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno więc być stosowane

przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, na co wielokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy, rozstrzygając kwestie zwolnień dyscyplinarnych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz.396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269).

I tak, zgodnie z 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. A zatem muszą być spełnione dwie zasadnicze przesłanki: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wymienionego przykładowo w art. 100 § 2 kp.) oraz znaczny stopień zawinienia, rozumiany jako występująca po stronie pracownika wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Wskazać przy tym należy, iż zgodnie z 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. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytych w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14, LEX 1938286). Przy czym ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (wyrok SN z 05 sierpnia 2015r., I PK 271/14, Lex 2026881).

Nie sposób także pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 06 października 2015 roku (III PK 158/14, Legalis 1378836), zgodnie z którym „naruszenie owych (podstawowych) obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika)”. Nie ulega przy tym żadnej wątpliwości, iż podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy winny być prawdziwe i sformułowane na tyle konkretnie, by pracownik wiedział, które jego działania i zachowania pracodawca potraktował jako ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd miał przy tym na względzie także treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 października 2006 roku (II PK 22/06, LEX nr 1413530), zgodnie z którym „Sąd, rozpoznający roszczenie wynikające z wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, związany jest przyczynami uzasadniającymi to rozwiązanie, podanymi w adresowanym do pracownika oświadczeniu pracodawcy. Wskazanie takiej przyczyny przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w oświadczeniu pracodawcy, a więc w granicach przytoczonych w tym oświadczeniu zdarzeń. Pracodawca pozbawiony jest możliwości późniejszego powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz uzupełnienia braku skonkretyzowania przyczyny rozwiązania umowy o pracę na przykład poprzez wyjaśnienie, na czym polega "oczywistość" popełnienia przez pracownika przestępstwa lub dlaczego tak sformułowany zarzut jest równocześnie zarzutem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, niepublikowany, z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 69/98, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 9, poz. 302, z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 24, poz. 789 i z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 223/99, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 23, poz. 857)”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 roku (I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313), według którego „obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) przyczyny

uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika”. Na uwagę zasługuje także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 lutego 2016 roku (II PK 324/14, LEX nr 2015630), według którego, „okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejsz decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisania jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania.”

Nie sposób przy tym pominąć, iż w kontekście stanowiska strony powodowej Sąd winien także dokonać analizy przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy pod kątem zachowania terminu przewidzianego w art. 52 § 2 kp, bowiem jest to jeden z formalnych wymogów prawidłowości oświadczenia. Bieg terminu określonego w art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale w zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15).

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3[1] par. 1 KP) (wyrok SN z 17.12.1997, I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21/625). Przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego) (wyrok SN z 25.04.2014r, II PK 193/13, Legalis 1048614).

Zatem „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z 22.03.2016, II PK 37/15, LEX 2026396).

Sąd winien zatem dokonać analizy i oceny wszystkich wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy przesłanek.

Sąd zasadniczo podzielił twierdzenia strony pozwanej dotyczące ogólnego zaniedbywania przez powódkę obowiązków, bowiem każdy z pracodawców ma prawo wymagać od swoich pracowników zdyscyplinowania, odpowiedzialności i prawidłowego wykonywania obowiązków. W tym miejscu wskazać należy, że powódka zaniedbywała obowiązek wykonywania badań komputerowych skóry głowy klientek, co zostało potwierdzone w zasadzie przez wszystkich zeznających w sprawie świadków, jednakże jednorazowe drobne uchybienia obowiązkowi nie uzasadniają, w ocenie Sądu, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dodatkowo, strona pozwana nie wskazała

w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na czym konkretnie miałyby polegać niewłaściwe wywiązywanie się powódki z obowiązków, a przy założeniu, iż podstawowymi obowiązkami powódki były obowiązki fryzjera- stylisty, nie zostały wskazane żadne konkretne zachowania powódki będące niewłaściwą obsługą klientów, ani przyczyniające się do ich utraty. Podobnie, nie przedstawiono żadnych konkretów związanych z odmową podporządkowania się poleceniom pracodawcy i bezpośrednim narażeniem pracodawcy na szkodę. Jak już wyżej wskazano, strona pozwana niewątpliwie przedstawiła zbiór niepożądanych z punktu widzenia pracodawcy zachowań powódki, lecz były to ogólnie opisane sytuacje, bez ich konkretnego umiejscowienia w czasie. Ponadto, pozwany nie udowodnił, by to właśnie zachowanie A. Ż. było przyczyną znacznego zmniejszenia liczby klientów oraz skutkowało narażeniem pracodawcy na szkodę.

Dodatkowo, odnośnie zarzutu odmowy podporządkowania się poleceniom pracodawcy należy wskazać, że właściciel firmy wielokrotnie rozmawiał z pracownicą, ale w żaden konkretny sposób nie wskazał, jakich konkretnie poleceń, zaleconych czynności nie wykonała A. Ż., za wyjątkiem braku badania kamery włosów i skóry głowy.

W tym kontekście wątpliwości Sądu wzbudziła nie do końca sprecyzowana rola J. S. (2) i jego relacje z pozwanym jako pracodawcą oraz z pozostałymi pracownikami. Pozwany w nie wykazał w sposób konkretny, by J. S. (2) był bezpośrednim zwierzchnikiem powódki mogącym wydawać jej polecenia, a których to wykonywania powódka odmawiała. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych formalnych dowodów dokumentujących łączące tą osobę relacje zawodowe związane z salonem. Zatem trudno wymagać od pracownika, by podporządkowywał się poleceniom osób, które pojawiały się w salonie, a których roli do końca pracownik pewny nie był. Podobnie, niezbyt jasna wydaje się być rola w hierarchii służbowej K. Z. (4), lecz powyższej kwestii Sąd nie przypisał pierwszorzędного znaczenia, bowiem wymieniona była pracownikiem pozwanego i zasadniczo sama powódka nie podała okoliczności wskazujących na negowanie zwierzchnictwa świadka.

Zatem mimo, iż Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby nie była w stanie wykonywać w sposób prawidłowych obowiązków np. w zakresie dbania o salon, bowiem, jak wynikało z przesłuchania pozwanego i zeznań świadka K. Z. (4), ilość klientów w salonie spadła, a zatem nie było przeszkód, by odpowiednio zadbać np. o czystość salonu, to jednak pozwany nie przedstawił konkretnych udowodnionych sytuacji, kiedy powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, a wskazane w oświadczeniu przyczyny jawią się jako zbyt ogólne, by mogły czynić zasadnym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dodatkowo, jako słuszny jawi się argument strony powodowej, jakoby, pomijając brak zasadności przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy, K. Z. (1) złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z jej winy z przekroczeniem terminu określonego w art. 52 § 2 kp. Jak bowiem sam pozwany wskazał, podczas spotkania, które miało miejsce 2-3 tygodnie przed urlopem A. Ż., wyraźnie przedstawił swoje zastrzeżenia do pracy powódki. Wskazać jednak należy, iż zastrzeżenia te nie były na tyle istotne, by pracodawca rozwiązał umowę z powódką (bowiem tego nie uczynił). Choć żadna ze stron nie wskazała konkretnej daty tego spotkania, to z prawdopodobieństwem granicznym z pewnością można przyjąć, iż miało ono miejsce między 15, a 25 maja 2016 roku, a sam pozwany w wiadomości elektronicznej wysłanej do A. Ż. wskazywał, że do udzielenia nagany ustnej doszło 6 tygodni przed oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. Okolicznością bezsporną był fakt przebywania przez powódkę na urlopie wypoczynkowym w okresie od dnia 07 czerwca 2016 roku do dnia 20 czerwca 2016 roku, a następnie na zwolnieniu lekarskim. Z uwagi na powyższe, dla zachowania terminu przewidzianego w treści art. 52 § 2 kp pracodawca winien wykazać rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w okresie od 28 maja 2016 roku do 28 czerwca 2016 roku, co jednak w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło, bowiem strona pozwana nie powołała się na żadne konkretne zachowanie powódki w tym terminie. Zupełnie na marginesie należy zaznaczyć, iż nie zasługują na uwzględnienie argumenty związane z kwestionowaniem przez pracodawcę faktu choroby powódki i braku ewentualnego usprawiedliwienia jej nieobecności bowiem okoliczności te nie znalazły się w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Jedynymi konkretnymi zdarzeniami, na które powoływała się strona pozwana były zachowania powódki podczas szkolenia w N. w 2015 roku oraz odmowa obsłużenia szwagierki pozwanego na początku maja 2016 roku.

Z oczywistych względów Sąd odstąpił od analizy wymienionych zachowań pod kątem rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych A. Ż., albowiem z całą pewnością do zachowań tych doszło przed upływem miesiąca od oświadczenia pracodawcy.

Mając na względzie powyższe, Sąd uznał, iż wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny zostały sformułowane zbyt ogólnikowo, nie zawierają dat, okoliczności zdarzeń, a nadto nawiązują do wydarzeń z dość odległej przeszłości, na co wskazuje przesłuchanie powoda „przypominam sobie zdarzenie z 2015 roku (...), „przeprowadziłem z powódką rozmowę”, „nie sporządziłem notatki”, co aktualizuje zarzut przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 kp.

W konsekwencji, zgodnie z żądaniem A. Ż., Sąd, na podstawie art. 58 kp zasądził na rzecz powódki kwotę 6173,91 złotych tytułem odszkodowania, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku Sąd oddalił roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy, zgodnie bowiem z art. 97 § 3 kp, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

Przechodząc natomiast do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania, wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 2 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w Uchwale 7 Sędziów z nadaną mocą zasady prawnej z dnia 24 lutego 2011 roku (IPZP 6/10; OSNP 2011/21-22/268, Prok.i Pr.-wkł. 2012/1/38, Prok.i Pr.-wkł. 2012/6/32, LEX nr 707475, www.sn.pl, Biul.SN 2011/2/18)- 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.).

Na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych – Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 309 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt IV wyroku).

O rygorności natychmiastowej wykonalności orzeczono w oparciu o przepis art. 477² § 1 kpc (pkt V wyroku).

SSR Monika Wawro