

Sygn. akt VI P 374/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Franciszek Konarski, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa S. M. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki S. M. kwotę 11.520 złotych (jedenaście tysięcy pięćset dwadzieścia złotych i 00/00) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

II. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 576 złotych (pięćset siedemdziesiąt sześć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.608,61 złotych (cztery tysiące sześćset osiem złotych i 61/100) brutto.

Sygn. akt VI P 374/15

UZASADNIENIE

Powódka S. M. pozwem z dnia 18 maja 2015r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. o zasądzenie na jej rzecz kwoty 11.520,00 zł tytułem odszkodowania, stanowiącego jej trzymiesięczne wynagrodzenie, za nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, jak również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż dnia 1 października 2002r. została zawarta przez strony umowa o pracę na czas nieokreślony. Dnia 14 maja 2015r. pozwany złożył jej na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż przyczynę powyższego stanowi utrata zaufania do powódki w związku z notatką pracowników i zleceniobiorców z dnia 12 maja 2015r. oraz korzystanie w czasie godzin pracy z zespołu basenów lub sauny. Nadto w treści przedmiotowego oświadczenia została zawarta informacja o powierzeniu jej pracy w dziale sprzedaży na stanowisku kasjerki w miejsce dotychczas zajmowanego przez nią stanowiska- Kierownika(...). Powódka wskazała, iż notatka pracowników i zleceniobiorców z dnia 12 maja 2015r., będąca przyczyną utraty zaufania pozwanego do jej osoby, nigdy nie została jej doręczona i mogła zapoznać się z jej treścią dopiero po doręczeniu jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nadto treść powyższej notatki jest związana z postawą wiceprezesa Zarządu pozwanego- J. S. (1), który w ocenie pracodawcy, miał dać przyzwolenie na skorzystanie przez jego matkę E. S. (1) z kompleksu basenów po spożyciu nieznaczej ilości alkoholu.

Powódka wskazała, że zgodnie z uregulowaniami zawartymi w Regulaminie, u pozwanego obowiązuje całkowity zakaz wstępu osobom, których stan wskazuje na spożycie alkoholu lub innych środków odurzających. Z treści zaś notatki z dnia 12 maja 2015r. wynika fakt spożycia przez E. S. (1) jedynie dwóch piw o objętości 330ml. Powyższe nie świadczy zatem, iż w/w była w stanie upojenia alkoholowego. Nadto od momentu spożycia przez nią piw do momentu kąpieli upłynęło 30 minut. Powódka podkreśliła, iż pomimo zakazu korzystania z obiektów w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, w barze który jest integralną częścią obiektu, alkohol jest sprzedawany. Pozwany nie dokonał badania stanu trzeźwości E. S. (1). Zatem jedynym związkiem powódki z sytuacją opisaną w notatce jest jej obecność w barze, gdzie przebywała poza godzinami pracy. Nadto dbałość o trzeźwość użytkowników kompleksu basenów i saun nigdy nie należała do służbowych obowiązków powódki, a poza tym nie wiedziała ona, że E. S. (1) po ich spotkaniu miała zamiar skorzystać z usług(...). W ocenie powódki przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z nią stosunku pracy nie jest zasadna, ani wyczerpująca. W kwestii zarzutu korzystania przez nią z zespołu basenów i saun w czasie godzin pracy powódka wskazała, że trudno się ustosunkować do powyższego, gdyż pracodawca nie wskazał konkretnych dat ani okoliczności, w jakich miałyby dojść do przedmiotowych przewinień. Nie zostały przywołane bowiem żadne dowody na poparcie tych tez. Jednocześnie z daleko idącej ostrożności, powódka zaznaczyła, że nigdy nie korzystała z obiektu w czasie godzin pracy w celach prywatnych. Powódka wskazała także, iż powierzenie jej pracy na stanowisku kasjera w okresie wypowiedzenia, przeczy rzeczywistej utracie zaufania w stosunku do jej osoby, skoro miała ona wykonywać pracę bezpośrednio z klientami, obracając dużymi kwotami pieniężnymi. (k. 2-6)

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 czerwca 2015r. pozwany (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż utracił zaufanie do powódki po otrzymaniu notatki pracowników z dnia 12 maja 2015r. i w wyniku otrzymania informacji z nią związanych. Powódka będąc bowiem w pracy towarzyszyła swojej koleżance – współpracownicze pozwanego, a jednocześnie matce byłego członka zarządu, w czasie kiedy ta spożywała alkohol na terenie obiektu, a następnie udała się wbrew regulaminowi na basen, czemu powódka przyzwoliła. Pozwany koncentrując swoje działania na podwyższeniu standardów bezpieczeństwa, uznał zachowanie powódki, jej postawę, za niezgodne z głównymi celami spółki, które doprowadziły do utraty zaufania. Powódka zatrudniona na stanowisku Kierownika Biura (...) winna znać szczegółowe uregulowania dotyczące korzystania z obiektu, a jej bagatelizowanie okoliczności spożywania alkoholu i następnie korzystania z basenów jest nieuprawnione. Pozwany podkreślił, że zabronione jest korzystanie z basenu po spożyciu alkoholu, a powódka winna znać te uregulowania. Zdaniem pozwanego sam fakt sporządzenia notatki przez wszystkich obecnych wówczas pracowników i współpracowników, stanowi okoliczność, która spowodowała utratę zaufania do powódki. Przy okazji rozmów z pracownikami pozwany uzyskał również informację, że powódka w godzinach pracy korzystała z basenu lub sauny, co powodowało jej złe relacje z podległymi pracownikami, którzy mieli świadomość, że ich przełożona wbrew obowiązującym zasadom pracy, ze szkodą dla pracodawcy, korzystała w godzinach pracy z relaksu, dając naganny przykład pracownikom. Powódka często korzystała z biletów darmowych, które z pewnością jej nie przysługiwały, a miały być przez nią kolportowane w celach marketingowych oraz kart stałego klienta. Pozwany wskazał także, że Prezes Zarządu nie miał żadnej wiedzy o takiej praktyce, a okazało się, że pracownicy bali się o tym mówić z uwagi na bliskie relacje powódki z matką ówczesnego wiceprezesa J. S. (1). Zdaniem pozwanego kwestią zasadniczą jest fakt, że powódka była w dniu 12 maja 2015r. w pracy w godzinach od 7:55 do 16:29, co wynika z rejestru czasu pracy. Powódka tego dnia pracowała na stanowisku kasjerki zastępując K. K. (1). Powódka podała zatem nieprawdę twierdząc, że znajdowała się w barze poza godzinami pracy. Nie jest również prawdą, że powódce nie została doręczona notatka z dnia 12 maja 2015r., otrzymała bowiem powyższą, ale pozostawiła ją na biurku, a następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim. (k. 20-25)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. M. została zatrudniona u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku kasjerki, w pełnym wymiarze czasu pracy na okres próbny tj. od 1 października 2002r. do dnia 31 grudnia 2002r.

Następnie strony kilkakrotnie zawierały umowy o pracę czas określony określony łącznie do dnia 31 sierpnia 2007r.

Z dniem 1 listopada 2003r. powódce powierzono pełnienie obowiązków Kierownika zmiany kasjerów.

Z dniem 1 września 2007r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika Działu (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

(Dowód: umowa o pracę – k.5-7, k.11,18, 25 oraz k. 35 część B akt osobowych powódki, aneks nr (...) – k. 12 części B akt osobowych powódki)

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Działu (...) należało: stworzenie systemu podziału zadań dla podległych pracowników (obsługa kas, rozliczenia, faktury, odpowiedzialny zmiany, inwentaryzacja czipów), dopilnowanie przeglądu wszystkich urządzeń kasowych, zgodnie z zaleceniami producenta, sprawdzenia działania systemów warunkujących funkcjonowanie recepcji przed otwarciem i zbadanie stanu po opuszczeniu ostatniego gościa (wyznaczenie do przeglądu odpowiednich pracowników), zgłoszenia do (...) usterek, uchybień w działaniu, uszkodzeń, które pojawiły się podczas dnia pracy obiektu, dopilnowanie utrzymania porządku, czystości w miejscu pracy kasjerek, ustalania odpowiedzialnych, ustawiczne podnoszenie kwalifikacji podległych pracowników, tworzenie harmonogramów pracy dla pracowników działu kas i jego zatwierdzenia, tworzenie harmonogramów pracy dla pracowników działu kas i jego zatwierdzenia, stosowanie harmonogramów, prowadzenia listy obecności, dokumentacji sprawozdawczo – finansowej, raportów dziennych z systemu (...), prowadzenie archiwów paragonów, materiałów niezbędnych do rozliczeń dokumentacji (...), wyznaczanie pracowników do dodatkowych zadań, które są niezbędne dla funkcjonowania (...), utrzymanie w należyłym porządku sprzętu i osprzętu technicznego (komputery, kasy fiskalne, czytniki kart), który znajduje się w recepcji (...), stanowcze reagowanie na nieprawidłowości w dziale, egzekwowanie przestrzegania regulaminu przez pracowników, przeprowadzanie instruktaży w sytuacjach niezbędnych, ścisła współpraca z firmą sprząającą przy rutynowych czynnościach tej firmy w ciągu dnia i w momentach kryzysowych (czystość w rejonie wejścia do (...)), udzielanie i nadzorowanie udzielania informacji dotyczących tajemnicy służbowej podległym pracownikom, raportowanie do zarządu, pilnowanie terminów ważności badań okresowych, wykonywanie innych poleceń służbowych związanych z pracą w (...).

Powódka była upoważniona do kontroli realizacji zadań wyznaczonych poszczególnym pracownikom, nadzoru nad wykonywanymi czynnościami przez podległych pracowników, kontroli pracy i zachowania podległych pracowników o dowolnej porze dnia pracy, wnioskowania o wysokość premii, wnioskowania o zwolnienia i zatrudnienia podległych pracowników, udzielania urlopu po uzgodnieniu z (...) oraz (...), wydawania poleceń podległym pracownikom, zamawiania towarów niezbędnych w i do w Dziale(...), zaakceptowanych przez Zarząd oraz kontroli sprawności organizacyjnych i umiejętności pracowników i ich oceniania.

(Dowód : zakres obowiązków – k. 30 część B akt osobowych powódki)

Pracownicy pozwanego otrzymali na rok 2015 karnety o wartości 200 zł, które uprawniały do rabatowych biletów wstępu.

Ponadto byli uprawnieni do korzystania z obiektu po cenach promocyjnych.

Powódka korzystała z basenów i sauny znajdujących się na terenie obiektu pozwanego.

(Dowód: historia korzystania z karty lojalnościowej i abonamentowej- k. 38-40, zestawienie wydanych karnetów- k. 41, zestawienie pracowników i paragony fiskalne- k. 42-44, zeznania świadka E. O. – k. 114-114v (nagranie z rozprawy 01:05:15-01:17:43), zeznania powódki S. M.- k. 60-61 (nagranie 00:02:53- 00:18:16) w zw. z k. 117v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:35:10-02:39:53)

Na terenie obiektu zgodnie z Regulaminem korzystania z obiektu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. zlokalizowanego w S. przy ul. (...) obowiązuje całkowity zakaz wstępu osobom, których stan wskazuje na spożycie alkoholu i innych środków odurzających.

Osoby nietrzeźwe, zachowujące się agresywnie, naruszające godność osobistą innych, osoby naruszające porządek publiczny, przepisy Regulaminu obiektu oraz instrukcji użytkowania urządzeń znajdujących się w Obiekcie, niestosujące się do zaleceń pracowników obsługi Obiektu, agentów ochrony Obiektu lub służb porządkowych, będą usunięte z Obiektu, a wartość niewykorzystanego biletu wstępu nie będzie zwrócona.

Pracownicy Obiektu mają prawo odmówić sprzedaży biletu wstępu osobom nietrzeźwym lub mogącym stanowić zagrożenie oraz osobom, które podczas wcześniejszych pobytów naruszyły Regulamin Obiektu.

U pozwanego określone zostały także wytyczne dotyczące sposobu postępowania ratowników wodnych w przypadku stwierdzenia obecności gościa, który jest pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających, psychoaktywnych. W/w są wówczas zobowiązani do natychmiastowego powiadomienia (...) i innych (...). Następnie (...) informuje o zdarzeniu ochronę, która wdraża właściwe procedury. Do czasu przybycia ochrony, ratownicy wodni zobowiązani są do zapobiegania zagrożeniom, które stwarzane są przez w/w gościa (...).

Każdy przypadek wezwania ochrony obiektu należy opisać szczegółowo w rejestrze działań ratowniczych, podając wszystkie okoliczności towarzyszące zajściu i wskazując świadków wydarzenia, wpisując dokonuje (...). Ochrona (...) sporządza odrębną notatkę z podjętych działań.

(Dowód : Regulamin obiektu – k. 9-11, wyciąg i wytyczne – części C akt osobowych powódki)

W dniu 12 maja 2015r. powódka była w pracy w godzinach od 8.00 do 16:40.

W tym też dniu na terenie obiektu przebywała E. S. (1).

E. S. (1) wraz z J. S. (1) ówczesnym Prezesem Zarządu pozwanego oraz powódką S. M. spotkali się około godziny 15:00 w tzw. suchym barze znajdującym się na terenie obiektu.

Bar ma charakter ogólnodostępny.

W w/w barze jest sprzedawany alkohol.

E. S. (1) spożywała alkohol – piwo w ilości dwóch sztuk o pojemności 0,33 litra. W/w nie była przebrana w strój kąpielowy. Nadto nic nie wskazywało, iż w/w zamierzała skorzystać następnie z basenów.

W tym samym czasie na terenie baru przebywali również U. P. oraz W. K.– ratownicy.

Powódka opuściła miejsce spotkania przed E. S. (1), udając się do obowiązków służbowych.

By wejść na teren pozwanego, na którym znajdują się baseny należy dokonać zakupu biletów wstępu.

E. S. (1) po opuszczeniu baru udała się do kas, dokonując zakupu biletu. Następnie w/w około 15:30 udała się na teren basenów.

Powódka nie towarzyszyła E. S. (1), nie widziała również w/w wchodzącej na teren basenu.

Bilet wstępu dla E. S. (1) na teren basenów został jej sprzedany przez E. O. – kasjerkę.

W/w miała świadomość, iż E. S. (1) przebywała uprzednio w barze i spożywała alkohol. Pracownica nie zwróciła uwagi na możliwy stan nietrzeźwości gościa, nie powiadomiła również służb ochrony obiektu.

E. S. (1) korzystała następnie z basenów.

Ratownicy wodni nie zlecili dokonania badania stanu trzeźwości w/w przez ochronę obiektu.

E. S. (1) obiekt opuściła po godzinie 17:00.

(Dowód: zeznania świadka J. B. – k. 112v-113v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 00:10:04-00:45:44), zeznania świadka U. P. k. 113v-114 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016 r. 00:46:13-01:04:57), zeznania świadka E. O. – k. 114-114v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 01:05:15-01:17:43), zeznania świadka R. S. – k. 114v-115 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 01:18:41-01:41:26), zeznania świadka K. K. (2) – k. 115v-116 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 01:41:42-01:58:16), zeznania świadka E. S. (2)- k. 116-116v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:05:01-02:16:18), zeznania świadka D. P.- k. 116v-117 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:16:27-02:22:07), zeznania świadka W. K. – k. 117 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:22:15-02:28:35), zeznania powódki S. M.- k. 60-61 (nagranie 00:02:53- 00:18:16) w zw. z k. 117v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:35:10-02:39:53)

W dniu 12 maja 2015r. została sporządzona notatka pracowników, w której wskazano, że w tym dniu w godzinach popołudniowych w barze suchym przebywał Prezes J. S. (2), jego matka oraz Kierownik (...) S. M.. W trakcie rozmowy matka Prezesa spożywała alkohol nalewany w barze, co potwierdziła ratowniczką U. P. przebywająca w tym czasie w barze. R. T. – ratownik przekazał następnie K. K. (2), że E. S. (1) odebrała numerkę z kas i weszła na obiekt. K. K. (2) przekazał tę informację Kierownikowi ds. zarządzania, komercjalizacji i bezpieczeństwa obszaru (...) M. G.. Następnie informacja ta została przekazana Prezesowi J. S. (2), który zobowiązał się do podjęcia interwencji w tej sprawie. Mimo zobowiązania Prezes opuścił teren (...), zaś jego matka opuściła powyższy po niespełna półtoragodzinnym upływie czasu od momentu wejścia na obiekt. Według pracowników nie była to pierwsza sytuacja, kiedy Prezes Zarządu, jako zarządca obiektu, również osoba zatwierdzająca procedury i wytyczne ratownicze świadomie wyrażał zgodę na łamanie regulaminu przy pracownikach biura obsługi klienta, ochrony, firmy sprzątającej, ratownikach, kelnerach, kucharzach, a co najważniejsze klientach. Nie zrozumiałym jest zatem fakt, że działa on na szkodę (...) i poszczególnych działów. Nadto zdaniem osób sporządzających powyższą notatkę Prezes nie szanuje zdania pracowników, a ich opinie go nie obchodzą. Pani Kierownik (...), zaś jako osoba widząca taką sytuację również wpływa na zachowania swoich pracowników, gdyż daje im ona w ten sposób ciche przyzwolenie na wpuszczanie osób pod wpływem alkoholu na obiekt.

Autorem notatki był K. K. (2), którego zirytowała postawa Prezesa Zarządu- J. S. (1).

Zarówno pracownicy jak i współpracownicy podpisali się pod notatką z uwagi na chęć napiętnowania zachowania J. S. (1).

(Dowód : notatka – k. 708, część C akt osobowych powódki, zeznania świadka J. B. – k. 112v-113v. (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 00:10:04-00:45:44), zeznania świadka U. P. k. 113v-114 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016 r. 00:46:13-01:04:57), zeznania świadka E. O. – k. 114-114v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 01:05:15-01:17:43), zeznania świadka K. K. (2) – k. 115v-116 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 01:41:42-01:58:16), zeznania świadka E. S. (2)- k. 116-116v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r.- 02:05:01-02:16:18), zeznania świadka D. P.- k. 116v-117 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:16:27-02:22:07), zeznania świadka W. K. – k. 117 (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:22:15-02:28:35), zeznania powódki S. M.- k. 60-61 (nagranie 00:02:53- 00:18:16) w zw. z k. 117v (nagranie z rozprawy z dnia 21 marca 2016r. 02:35:10-02:39:53)

W dniu 14 maja 2015r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 sierpnia 2015r.

Pracodawca jako przyczynę powyższego wskazał:

- utratę zaufania do powódki w związku z notatką pracowników i zleceniobiorców z dnia 12 maja 2015r.
- oraz korzystanie przez nią w czasie godzin pracy z zespołu basenów lub sauny.

Jednocześnie pracodawca powierzył powódce w okresie wypowiedzenia pracę w Dziale (...) na stanowisku kasjerki tj. w miejsce dotychczas zajmowanego przez nią stanowiska Kierownika(...).

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę – k. 12, nadto część C akt osobowych powódki)

Wynagrodzenie miesięczne powódki S. M. obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4.608,61 zł brutto.

(**Dowód** : zaświadczenie o zarobkach – k. 48)

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo S. M. zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę ustaleń Sądu w przedmiotowej sprawie stanowiły zeznania świadków w osobach U. P., E. O., R. S., K. K. (2), W. K. E. S. (2), D. P. oraz J. B., jak również powódki S. M..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 k.p.c., albowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu materiał dowodowy, w szczególności zeznania powołanych wyżej świadków, potwierdziły okoliczności związane z przebiegiem wydarzeń, jakie miały miejsce w dniu 12 maja 2015r. z udziałem powódki.

W tym zakresie z powyższych wynika bezspornie, iż powódka uczestniczyła w tymże dniu około godziny 15.00-ej w spotkaniu z E. S. (1) oraz J. S. (1)- ówczesnym Wiceprezesem Zarządu, jakie miało miejsce w tzw. suchym barze znajdującym się na terenie obiektu, a który ma charakter ogólnodostępny.

Okolicznością bezsporną było również, iż w w/w barze jest sprzedawany alkohol.

Z zeznań świadków, jak również powódki oraz dokumentów zgromadzonych w sprawie, w szczególności z notatki z dnia 12 maja 2015r. wynika, iż w czasie tegoż spotkania E. S. (1) spożywała alkohol – piwo. W/w nie była przebrana w strój kąpielowy. W tym samym czasie na terenie baru przebywali również U. P. i W. K. – ratownicy.

Materiał dowodowy potwierdził również, iż powódka opuściła miejsce spotkania przed E. S. (1), udając się do swoich obowiązków służbowych.

Okoliczność ta została potwierdzona przez powódkę, jak również świadków w osobach J. B., U. P. i R. S..

Poza sporem pozostawał również fakt, iż E. S. (1) po opuszczeniu baru udała się do kas, dokonując zakupu biletu. Powódka nie towarzyszyła E. S. (1).

Bilet wstępu dla E. S. (1) na teren basenów został jej sprzedany przez E. O. – kasjerkę. W/w miała świadomość, iż w/w przebywała uprzednio w barze i spożywała alkohol.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż zasadniczo kwestia spożywania przez E. S. (1) alkoholu w barze w towarzystwie J. S. (1) i powódki pozostawała poza sporem, jak również to, że E. S. (1) następnie korzystała z basenów na obiekcie,

a żaden z pracowników nie podjął żadnych czynności kontrolnych mających na celu zbadanie stanu jej trzeźwości i ewentualnego nakazania opuszczenia przez nią z obiektu.

Co istotne świadek E. O., która sprzedawała E. S. (1) bilet wstępu na basen, mimo świadomości o uprzednim spożywaniu przez w/w alkoholu, co potwierdziła w trakcie zeznań, jak również w treści notatki służbowej pracowników z dnia 12 maja 2015r, nie podjęła żadnych czynności kontrolnych.

Postanowieniem z dnia z dnia 21 marca 2016r. (k. 117v) Sąd na podstawie art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron sprecyzowane na k. 22, 24 w zw. z k. 34 oraz na karcie 54, uznając iż okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały potwierdzone dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym sprawy, który był wystarczający do dokonania rozstrzygnięcia.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formuluje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy

o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Wymóg zaś „prawdziwości” przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości, chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium „rzeczywistości” podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie „ukrywał” rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie

do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W tym miejscu podkreślić należy, iż zgodnie z obowiązującym orzecznictwem wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenia umowy o pracę.

Wymóg konkretności może być spełniony poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011r., I PK 152/10).

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 14 maja 2015r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 sierpnia 2015r.

Pracodawca jako przyczynę powyższego wskazał:

- utratę zaufania do powódki w związku z notatką pracowników i zleceniobiorców z dnia 12 maja 2015r.
- oraz korzystanie przez nią w czasie godzin pracy z zespołu basenów lub sauny

Pozwany wskazał zatem w tym zakresie, iż utrata zaufania do powódki jest związana ze zdarzeniem jakie miało miejsce w dniu 12 maja 2015r., kiedy to matka ówczesnego wiceprezesa zarządu – E. S. (1) korzystała z basenów po uprzednim spożyciu alkoholu.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż w ocenie Sądu treść notatki urzędowej z dnia 12 maja 2015r. w zasadniczej swej treści, jak również odbiorze wskazuje, iż niniejsza w istocie „wymierzona” była w wiceprezesa Zarządu pozwanego J. S. (1). Przyjęcie powyższej tezy potwierdza również fakt, iż w/w został następnie w związku z niniejszą sytuacją odwołany z zajmowanego stanowiska. Ocena zaś postępowania powódki, dokonana w tym zakresie przez pracowników pozwanego, stanowi w tym jedynie ułamkową treść tegoż oświadczenia. W ocenie Sądu sporządzona w dniu 12 maja 2015r. notatka podpisana przez pracowników pozwanego w sposób jednoznaczny wskazuje, iż zarzuty te de facto sprowadzają się do osoby J. S. (2) i jego zgody na korzystanie z obiektu przez matkę E. S. (1) po uprzednim spożyciu alkoholu. Przytoczyć w tym miejscu należy zeznania świadka J. B., która wskazała, że autorem notatki był K. K. (2), który był zirytowany postawą J. S. (2). Sama świadek podpisała również notatkę, bo „chciała napiętnować zachowanie pana S. i powódki” (k.113).

Sąd uznał, iż wskazywana przez pozwanego utrata zaufania do powódki, w związku z tymże zdarzeniem, nie może być uznana jako przyczyna uzasadniona.

W ocenie Sądu sam fakt udziału powódki w spotkaniu z panią S., w trakcie którego spożywała ona alkohol nie może być w tym zakresie wystarczający. Przesłuchani w toku postępowania świadkowie wskazywali bowiem, iż powódka była jedynie obecna w barze w trakcie gdy przebywał tam J. S. (2) i jego matka E. S. (1), która spożywała alkohol w postaci piwa. Bezsprzecznym było także, że powódka wyszła przed spożywającą alkohol E. S. (1), której ubiór w żaden sposób nie wskazywał, że zamierzała ona w tymże dniu skorzystać później z basenu. Bezsprzecznie powódka nie towarzyszyła również w/w na basen, nie była również obecna przy zakupie przez nią biletu wstępu.

Z powyższego wynika zatem, iż trudno przypisać powódce, iż miała w tym zakresie jakąkolwiek wiedzę, zwłaszcza iż opuściła spotkanie przed E. S. (1).

Mając na uwadze Regulamin korzystania z obiektu, a także wytyczne dla pracowników wskazać nadto należy, iż na powódce nie ciążył obowiązek podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do ustalenia, czy gość znajduje się

pod wpływem alkoholu i ewentualnego usunięcia go z obiektu. Jak wynika z zapisu Regulaminu pierwszą osobą, która winna dokonać wstępnej oceny, czy osoba znajduje się pod wpływem alkoholu czy też innych środków odurzających jest kasjer, który ma prawo odmówić sprzedaży biletu wstępu.

Następnie uprawnionymi do zlecenia kontroli stanu trzeźwości gościa, a także zachowania korzystających z obiektu są ratownicy wodni, którzy w przypadku podejrzenia, że osoba spożywała alkohol winni wezwać ochronę w celu skontrolowania stanu trzeźwości i ewentualnego nakazania opuszczenia obiektu.

Wreszcie wskazać należy, iż z materiału dowodowego sprawy wynika również, iż kasjerka E. O., mając świadomość uprzedniego spożywania alkoholu przez E. S. (1) sprzedała jej bilet, nie zawiadomiła również pracowników ochrony o powyższym.

Pracownicy i współpracownicy, którzy podpisali się pod notatką wprost wskazywali, iż zrobili to tylko w celu ochrony siebie, na wypadek, gdyby coś się wydarzyło z udziałem matki wiceprezesa.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu a quo wskazana przyczyna utraty zaufania do powódki w związku z tym zdarzeniem nie była rzeczywista, a tym samym nie mogła zostać uznana za uzasadniającą rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie wypowiedzenia.

Przechodząc do drugiej przyczyny wskazanej przez pracodawcę tj. korzystania w godzinach pracy przez powódkę z basenu lub sauny, w ocenie Sądu powyższa nie może być uznana za konkretną.

W tym zakresie niniejsza nie precyzuje bowiem konkretnych dat powyższych zdarzeń, co uniemożliwia weryfikację powyższych zarzutów, w szczególności w kontekście grafików pracy powódki.

Taki sposób ujęcia przyczyny wypowiedzenia stanowi również o braku możliwości zweryfikowania powyższych zarzutów przez pracownika.

Nadto w tym zakresie na uwagę zasługują zeznania świadka K. K. (3) będącego koordynatorem zmiany ratowników wodnych i medycznych, który wskazywał, że powódka korzystała z basenu jednakże zwracała przy tym uwagę na czystość lin wokół basenu, co stanowiło w ocenie świadka wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych.

Jedynie świadek J. B. wskazywała, że powódka w czasie godzin pracy korzystała z basenów, jednakże nie potrafiła w żaden sposób skonkretyzować ani dni ani chociażby okresu, w jakim miało to miejsce. Nadto nie sposób było nie zauważyć, że świadek z niechęcią odnosiła się do powódki, wskazując lakonicznie na istniejące „pewne emocje” czy też „nerwową atmosferę” w ich relacjach, co z pewnością miało wpływ na treść składanych przez nią oświadczeń procesowych, które w swym odbiorze miały charakter subiektywny.

Nie sposób również pominąć, iż pracownicy otrzymywali od pracodawcy karnety i mogli korzystać ze zniżkowych lub bezpłatnych biletów wstępu na obiekt.

Pozwany, na którym ciążył obowiązek wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie sprostął zatem tymże wymaganiom.

Oświadczenie pracowników z dnia 18 czerwca 2015r. (k. 34), z całą pewnością nie może stanowić dowodu na to, że powódka korzystała z basenu lub sauny w godzinach pracy.

Powyższe oświadczenie, przy braku wskazania konkretnych dat tychże sytuacji, było całkowicie nieprzydatne dla dokonania jakichkolwiek ustaleń w sprawie.

Pozwany w żadnym zakresie nie skonkretyzował zatem zarzutu wobec powódki, nie wskazał chociażby w przybliżeniu okresu, w jakim powódka miałaby w sposób nieuprawniony korzystać z obiektu.

Także świadkowie nie potrafili wskazać czy i kiedy powyższe miało miejsce, albo wprost wskazywali, że nie widzieli, by powódka faktycznie korzystała z basenu lub sauny w godzinach pracy.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 i 2 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z treścią art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do trzech miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47⁽⁽¹⁾⁾ kp zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz powódki S. M. kwotę 11.520 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze zaświadczenie o zarobkach powódki, złożone do akt sprawy, którego powódka nie kwestionowała. (k. 48)

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie III orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Oдноśnie kosztów postępowania:

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 576 złotych. (5% z kwoty 11.520 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.