

Sygnatura akt X P 201/19

WYROK KOŃCOWY

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: S. K., M. P.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy z powództwa O. K.

przeciwko A. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą T. M. A. M. we W. o odszkodowanie, wynagrodzenie

I. **oddala powództwo,**

II. **zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.035 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania,**

III. **orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

UZASADNIENIE

DO WYROKU KOŃCOWEGO

Pozwem wniesionym w dniu 7 marca 2019 r. powód O. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej A. M. kwoty 1.687,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że pozostawał zatrudniony u pozwanej od 19 stycznia 2018 r. na podstawie umowy na czas określony, a od 19 grudnia 2018 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku fryzjer-barber. Wskazał, że formalnie powód był zatrudniony na ¼ etatu za wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł, a w rzeczywistości wykonywał obowiązki fryzjera-barbera, managera salonu, ambasadora marek kosmetycznych oraz szkoleniowca pracując po 16 godzin na dobę. Wskazał, że do pewnego momentu współpraca stron układała się dobrze. Sytuacja uległa zmianie w momencie, gdy powód w powodu przepracowania i wyczerpania organizmu zaczął mieć problemy ze zdrowiem. Wskazał, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę, między stronami coraz częściej dochodziło do nieporozumień na płaszczyźnie pracowniczej. Podniósł, że w jego ocenie podane przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie polegały na prawdzie. Podkreślił, że zawsze w pełni wywiązywał się ze swoich obowiązków. Ponadto z należytą starannością dbał o dobro salonu.

W odpowiedzi na pozew pozwana A. M. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zarzuciła, że w ocenie pozwanej powód był leniwy, niedbały, niepunktualny. Nadto zdarzało się, że przychodził do pracy w stanie nietrzeźwości bądź bez powodu nie stawiał się do pracy. Co więcej, źle traktował współpracowników, nie wykonywał należycie swoich obowiązków, przywłaszczał mienie pozwanej, palił marihuanę w miejscu pracy. Oprócz tego, wykorzystywał bazę klientów do prowadzenia konkurencyjnej działalności. Zdaniem pozwanej powyższe okoliczności uzasadniały rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2019 r. powód rozszerzył powództwo o nowe roszczenia, to jest o zapłatę kwoty 23,962.50 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem wynagrodzenia. W uzasadnieniu podniósł, że dochodzona kwota wynika z niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na 1/4 etatu stanowisku fryzjera-barbera, na 1/4 etatu na stanowisku ambasadora marki (...) oraz z tytułu zatrudnienia na 1/4 etatu na stanowisku menadżera salonu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powód sam prosił pozwaną o zawarcie umowy o pracę wskazanej treści z uwagi na liczne postępowania egzekucyjne. Podniosła że powód pobierał 40% od obsłużonego klienta salonu. Co więcej, niejednokrotnie dopuszczał się naruszenia tej zasady przywłaszczając bez wiedzy pozwanej całość opłaty. Podniosła również, że nie jest prawdą, że powód wykonywał dodatkowe obowiązki ponad obowiązującą umowę.

Kolejnym pismem z dnia 22 maja 2019 r. powód ponownie rozszerzył powództwo w ten sposób, że wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł, a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ambasadora marki (...) w wymiarze 1/4 etatu, ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, począwszy od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 525,00 zł. a następnie od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. z wynagrodzeniem wynoszącym 562,50 zł na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menedżer w wymiarze 1/4 etatu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powyższego powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Wyrokiem częściowym z dnia 11 lutego 2020 r. tut. Sąd oddalił powództwo powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Wyrok jest prawomocny.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana A. M. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) A. M.. Przeważającą działalność gospodarczą stanowiło fryzjerstwo oraz pozostałe zabiegi kosmetyczne.

Dowód:

- akta osobowe powoda – wydruk z (...).

W dniu 19 stycznia 2018 r. powód O. K. zawarł z pozwaną A. M. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) A. M. umowę o pracę na czas określony od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. na stanowisku fryzjer w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem 525,00 zł.

W dniu 10 listopada 2018 r. pozwana dokonała poświadczenia, że powód otrzymuje „Awans” na stanowisko Głównego szkoleniowca marki T. (...) zwany inaczej Q. T. Men na podstawie której powód przyjął dodatkowe obowiązki pracy, tj. planowanie szkoleń pod szyldem i marką T. Men, ciągle rozwijanie umiejętności własnych (cykliczne szkolenia), tworzenie planu szkoleń dla marki T. (...), zdobywanie nowych innowacji oraz technik szkolenia, promowanie marki T.

(...) podczas przeprowadzania szkoleń, promowanie marek partnerskich marki T. (...) oraz ustalanie i zmiana cennika szkoleń w zależności od poziomu zaawansowania szkolenia oraz wiedzy własnej.

Powód otrzymał nominację na Ambasadora marki (...). Do jego obowiązków należało promowanie marki, poszukiwanie nowości i rozwijanie marki, szkolenia marki, reprezentowanie marki, dbałość o wizerunek marki, uwzględnianie i promowanie marki podczas wywiadów do social media, prasy oraz TV, przestrzeganie zasad oraz egzekwowanie zasad marki na terenach licencji oraz filii, konkurowanie z innymi markami na najwyższym poziomie, uczestnictwo w szkoleniach, dbałość o rozwój, reprezentowanie marki na terenie kraju oraz na arenie międzynarodowej, szkolenie personelu marki oraz osób indywidualnych, egzekwowanie od pracowników marki przestrzegania standardów usług, podejmowanie decyzji w sprawie lokowania logo marki oraz wypowiedzi w imieniu marki.

W dniu 19 grudnia 2018 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku fryzjer – barber za wynagrodzeniem 562,50 zł. Zgodnie z zawartymi umowami wynagrodzenie miało być wypłacane przez pracodawcę przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Dowód:

- umowa o pracę na czas określony z 19 stycznia 2018 r., k. 10-11,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z 10 grudnia 2018 r., k. 12-13,
- pismo z 10 listopada 2018 r., k. 15,
- nominacja na Ambasadora marki (...), k. 16.

Powód ustalił z pozwaną, że wiązać go będzie umowa o pracę na ¼ etatu. Na tego rodzaju ustaleniu warunków zatrudnienia zależało powodowi. Powód chciał uniknąć zajęcia komorniczego jego wynagrodzenia za prace i dlatego nie chciał otrzymywać rozliczenia wynagrodzenia na konto bankowe. Strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda będzie stanowiło procent przychodów od obsłużonego klienta salonu. Pozwana wypłaciła powodowi całość ustalonego w ten sposób wynagrodzenia.

Dowód:

- przedsądowe wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania, k. 40-41,
- zeznania powoda, k. 198-198v.,
- zeznania pozwanej, k. 198v. -199v.,
- zeznania świadka Ł. M., k. 122-122v.

Osoby zatrudnione w salonie fryzjerskim pracowały na zmiany. Fryzjerów obowiązywał grafik, który układała pozwana. Grafik był zamieszczony w systemie B., który służył do rejestracji wizyt klientów w salonie. Pracownicy posiadali dostęp do tego systemu i mogli samodzielnie dokonywać zmian w grafiku, w tym odwołać lub przesunąć wizyty.

W salonie fryzjerskim sprzedawane były specjalistyczne kosmetyki. Były one wyeksponowane przez pozwaną i pracownicy dbali o to by były widoczne dla klientów. Kosmetyki były zamawiane przez pozwaną w zależności od zgłaszanych potrzeb. Wszyscy pracownicy byli uprawnieni do sprzedaży kosmetyków, w zamian za co, otrzymywali prowizję od sprzedaży produktu.

Dowód:

- zeznania świadka D. K., k. 120-120v.,
- zeznania świadka M. A., k. 120v.-121,
- zeznania świadka I. Ł., k. 121v.,
- zeznania świadka Ł. M., k. 122-122v.,
- zeznania świadka A. W., k. 122,
- zeznania świadka K. M., k. 183-184,
- zeznania powoda, k. 198-198v.,
- zeznania pozwanej, k. 198v. -199v.

W trakcie zatrudnienia powód dopuszczał się licznych uchybień.

Mimo wyznaczonego grafiku i obowiązku pracy zgodnie z grafikiem, powód samodzielnie ustalał sobie czas swojej pracy. Powód pracował od godziny 10:00, czasami przychodził o 12:00. Zdarzały się dni, że powód miał pracować 8 godzin, ale w rzeczywistości powód nigdy nie pracował takiej liczby godzin. Wielokrotnie ingerował w zapisane terminy wizyt i odmawiał klientów, przesuwając termin wizyty na inną godzinę albo przepisywał klientów do innego pracownika. Wiele razy powód spóźniał się do pracy, a także nie pojawiał się w pracy bądź zwalniał się wymawiając się na stan swojego zdrowia. Przez okres 3 miesięcy powoda nie było w pracy około 80-90% czasu pracy wyznaczonego według grafiku. Powód nie przedstawiał przy tym żadnych zwolnień lekarskich. Czasami w trakcie pracy powód gdzieś wychodził i pozostali pracownicy musieli przyjmować jego klientów. Gdy powód pojawiał się w pracy to zamiast poświęcać czas na pracę, często spał na zapleczu. Powód mówił, że nie chce mu się pracować i wykonywał swoje obowiązki tak, by jak najszybciej obsłużyć klienta. W efekcie nie pracował dłużej niż 2-4 godzin dziennie. Powód miał bardzo mało klientów, zapisanych było średnio 2 - 3 klientów dziennie. W ciągu pracy obsługiwał maksymalnie do sześciu klientów, a czasami nawet nie obsługiwał żadnego, podczas gdy inni pracownicy byli w stanie obsłużyć ich średnio 10-15, a czasami nawet 17 klientów.

Do zadań pracowników salonu fryzjerskiego należało również dbanie o miejsce pracy i klientów. Powód natomiast nie dbał o czystość swojego stanowiska pracy. Ponadto zdarzało się, że klienci byli niezadowoleni z usług powoda. Ich zdaniem powód obsługiwał ich w pośpiechu, nie przykładając się do szczegółów. Wykonywał swoją pracę niedokładnie. Powód wielokrotnie odzywał się wulgarnie i krzyczał przy klientach. Tak samo odnosił się do pozwanej, a także innych osób pracujących w salonie.

Powód wielokrotnie oszukiwał pozwaną. Przedstawił się jako ambasador marek, w tym marki z którą współpracowała pozwana. Nie przedłożył przy tym żadnych dowodów, które by to potwierdzały. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, okazało się, że powód nigdy nie był ambasadorem marek o których wspominał. Powód posiadał przy tym swoją markę (...). Po otwarciu drugiego salonu pozwanej, nie zajmował się promocją marki pozwanej tylko promował własną markę. Sprzedawał kosmetyki producenta w salonie pozwanej, a pieniądze zatrzymywał wyłącznie dla siebie. Powód wykonywał również wiele usług bez wiedzy pozwanej i pobierał dla siebie uzyskane w ten sposób wynagrodzenie.

Powód zachowywał się jak osoba zarządzająca salonem, a nigdy nie otrzymał od pozwanej takiej dyspozycji. Wielokrotnie próbował dyktować pozwanej w jaki sposób ma podejmować decyzje w zakresie rozwoju marki. Powód nie był przełożonym innych fryzjerów, a zakres jego obowiązków był taki sam jak pozostałych pracowników. Ponadto powód często źle traktował praktykantów pracujących w salonie, np. potrafił rzucić grzebieniem w jednego z praktykantów, wyzywał ich wulgarnymi słowami.

Dowód:

- upoważnienie do reprezentowania marki D. (...), k. 28,
- dokumentacja fotograficzna przedstawiająca wizerunki ambasadorów marki, k. 29,
- korespondencja elektroniczna, k. 30-32, 34, 39, 50-55, 73-82,
- wydruk z portalu społecznościowego, k. 37-38, 91-93,
- wydruk opinii klientów, k. 94-107,
- oświadczenie, k. 112,
- zeznania świadka D. K., k. 120-120v.,
- zeznania świadka M. A., k. 120v.-121,
- zeznania świadka K. B., k. 121-121v.,
- zeznania świadka K. I., k. 121v.,
- zeznania świadka I. Ł., k. 121v.
- zeznania świadka Ł. M., k. 122-122v.,
- zeznania świadka A. W., k. 122,
- wykaz rezerwacji oraz opinii z systemu B., k. 131-183,
- zeznania świadka B. H., k. 183,
- zeznania świadka K. M., k. 183-184,
- zeznania powoda, k. 198-198v.,
- zeznania pozwanej, k. 198v. -199v.,
- notatnik powoda.

Pismem z dnia 13 lutego 2019 r. pozwana rozwiązała z pozwanym umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała niewywiązywanie się z poleceń przełożonego oraz niewłaściwy i niepoprawny stosunek do pracodawcy, podnoszenie tonu głosu oraz niewłaściwe słownictwo. Wypowiedzenie zostało przesłane na adres w Z.. Pismo odebrała babcia powoda 14 lub 15 marca 2019 r.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę z 13 lutego 2019 r., k. 14.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd poczynił na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania dowodowego, w szczególności akt osobowych powoda oraz przedłożonego wykazu rezerwacji i opinii z systemu rezerwacyjnego dotyczących okresu w którym powód pozostawał zatrudniony w salonie pozwanej. Prawdziwość i

autentyczność tych dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Sąd nie dopatrył się podstaw do kwestionowania wiarygodności i mocy dowodowej przedłożonych dokumentów.

Sąd posłużył się również zeznaniami świadków współpracujących z powodem w trakcie zatrudnienia u pozwanej. Sąd nie znalazł podstaw aby zeznaniom tym odmówić waloru wiarygodności. Świadkowie zeznawali na okoliczność przebiegu zatrudnienia powoda i wykonywania przez niego powierzonych obowiązków. Każdy ze świadków potwierdził, że powód nienależycie wykonywał obowiązki pracownicze. Świadkowie potwierdzili także konkretne uchybienia powoda, które zostały wskazane w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd uznał, że wypowiedzi świadków były wyczerpujące, szczerze, ponadto korespondowały ze sobą oraz z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Przydatny okazał się również dowód z przesłuchania stron, przy czym zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w nieznacznym zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

W ramach wytoczonego powództwa powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 1.687,50 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz kwotę 23,962.50 zł tytułem wynagrodzenia.

Podstawą roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania stanowi art. 45 § 1 w zw. z art. 47¹ k.p., zgodnie z którymi 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, zaś odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Wypowiedzenie umowy o pracę zostało wysłane na adres w Z., gdzie odebrała je babcia powoda najwcześniej w dniu 14 lutego 2019 r. Odwołanie od wypowiedzenia zostało natomiast złożone w dniu 7 marca 2019 r. Termin został zatem zachowany.

Należy wskazać, że wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego nie pozostawiły Sądowi wątpliwości, że dokonane przez pozwaną wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami oraz zasadne.

Celem toczącego się w niniejszej sprawie postępowania w powyższym zakresie było zatem ustalenie, czy pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, i czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego powoda ze stroną pozwaną była konkretna, jasna, zrozumiała dla powoda i rzeczywista, a nadto czy uzasadniała zakończenie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Rozważając prawidłowość rozwiązania umowy z powodem przez pozwaną należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Uprawnienie to jednak po stronie pracodawcy obarczone jest obowiązkiem wskazania na piśmie przyczyn, dla których pracodawca decyduje się na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem. W myśl art. 30 § 4 k.p., oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej.

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (sygn. akt I PKN 304/99) 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 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 670/99) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. 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. Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Jak wynika z treści oświadczenia pracodawcy z dnia 13 lutego 2019 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było niewywiązywanie się z poleceń przełożonego oraz niewłaściwy i niepoprawny stosunek do pracodawcy, podnoszenie tonu głosu oraz niewłaściwe słownictwo. W ocenie Sądu tak skonstruowana treść oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę spełniała kryterium konkretności przyczyny. Powód miał możliwość odniesienia wskazanych przez pracodawcę przyczyn do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz oceny, czy powołane przyczyny wypowiedzenia w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powoda odpowiednich korzyści. Podsumowując wątek dochowania warunków formalnych, mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd stwierdził, iż wymogi te zostały przez pracodawcę dochowane, a zatem nie można uznać, by wypowiedzenie stosunku pracy dokonane zostało niezgodnie z przepisami.

Sąd nie miał także wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę motywy wypowiedzenia umowy o pracę są okolicznościami rzeczywistymi, tj. takimi, które w istocie miały miejsce. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód nie wywiązywał się z poleceń przełożonego. Świadek D. K. wskazała, że powód cechował się lekceważącym stosunkiem do pracy. Wskazała, że pracował znacznie krócej niż powinien i często nie pojawiał się w pracy. Zeznała również, że wbrew obowiązkowi dbania o porządek z salonie fryzjerskim, powód zaniedbywał swoje stanowisko pracy. Również świadek K. B. zeznał, że zdarzały się konflikty pomiędzy powodem, a pracodawcą dotyczące zaniedbań w zakresie utrzymywania porządku. Wskazał, że zdarzały się skargi klientów w tym zakresie. Świadczenie potwierdzili również, że powód niestosował się do grafiku pracy ustalonego przez pozwaną. Świadczenie I. Ł., A. W. i B. H. wskazali, że powód wychodził wcześniej z pracy, a także przenosił swoje rezerwacje na innych pracowników bądź na inne godziny. Co istotne, stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, zaliczane są w doktrynie i orzecznictwie prawa pracy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazana przyczyna bez wątpienia uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Postępowanie dowodowe potwierdziło również, że powód miał niewłaściwy i niepoprawny stosunek do pracodawcy, podnosił głos oraz używał niewłaściwe słownictwo. Większość zeznających w sprawie świadków wskazała, że wielokrotnie powód podnosił głos i używał wulgarnych słów zarówno względem pracodawcy jak i przy klientach. Świadek D. K. zeznała, że powód był wulgarny względem pozwanej i jej męża, a także poniżał pozwaną. Powód również potwierdził, że odzywał się w wulgarny sposób do pozwanej podnosząc, że miało to miejsce nie w ramach wykonywanych obowiązków, a na stopie prywatnych relacji. Dowody osobowe potwierdziły, że powód niewłaściwie zwracał się również do współpracowników i praktykantów, co wpływało na niewłaściwą atmosferę w miejscu pracy i konieczność rezygnacji ze stanowiska. Ze względu na stosunek powoda do klientów pozwana narażona była na liczne negatywne opinie widniejące w dostępnych publicznie portalach internetowych. Klienci skarżyli się zarówno na niewłaściwie wykonywaną pracę przez powoda, a także na jego wulgarnie słownictwo. Tymczasem powód winien

wykazywać się wysoką kulturą osobistą i swoją postawą zachęcać klientów do korzystania z usług salonu, co niewątpliwie w tej sytuacji nie miało miejsca. Zachowanie powoda spowodowało niekorzystne skutki dla pozwanej w postaci utraty klientów i związanego z tym dochodu oraz mogło spowodować skutek w postaci niepochlebnej opinii na rynku.

Nie ulega zatem wątpliwości, że skoro powód wykonywał pracę w sposób nieprawidłowy, niespełniający uzasadnionych i racjonalnych wymagań pracodawcy, a także zachowywał się w sposób wulgarny względem pracodawcy, pozwana miała prawo wypowiedzieć umowę o pracę łączącą strony. Jak bowiem zostało wskazane rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy. Wypowiedzenie stanowi w istocie rzeczy instrument polityki personalnej w zakładzie pracy, służący prawidłowemu doborowi pracowników do zadań zakładu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., sygn. akt III PZP 6/11). Pracownik powinien więc liczyć się z tym, że z przyczyn dotyczących pracodawcy lub leżących po stronie pracownika pracodawca może w każdym czasie, poza okresami objętymi ochroną, z tego instrumentu skorzystać. Zwykłość wypowiedzenia umowy o pracę przejawia się również w fakcie, że dla zastosowania tego środka nie muszą wystąpić żadne nadzwyczajne okoliczności. Korzystając z tej formy zakończenia stosunku pracy pracodawca może kształtować skład załogi, w tym zastępować pracowników niespełniających oczekiwań innymi osobami o pożądanych kwalifikacjach i umiejętnościach. Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione. Pozwana stosując tryb rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie zaś tryb natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, potraktowała powoda w sposób nierygorystyczny i liberalny. Tym bardziej więc pozwanej nie można zarzucić przekroczenia uprawnienia do swobodnego doboru pracowników do zadań zakładu pracy i kształtowania polityki personalnej.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda i w punkcie I sentencji wyroku powództwo o odszkodowanie oddalił.

Nie zasługiwało również na uwzględnienie roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na ¼ etatu stanowisku fryzjera-barbera, na ¼ etatu na stanowisku ambasadora marki (...) oraz z tytułu zatrudnienia na ¼ etatu na stanowisku menadżera salonu.

Stosowanie do treści art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.). Ponadto zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p., pracodawca jest obowiązany terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie.

Dla oczyszczenia przedpola należy wskazać, że roszczenie powoda co do zapłaty wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na ¼ etatu na stanowisku ambasadora marki (...) oraz z tytułu zatrudnienia na ¼ etatu na stanowisku menadżera salonu pozostaje niezasadne wobec oddalenia roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, które to orzeczenie stanowi prejudykat co do roszczenia o wynagrodzenia za pracę w tym zakresie.

Co się zaś tyczy wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na ¼ etatu stanowisku fryzjera-barbera to należy wskazać, że zgodnie z umową o pracę z dnia 19 stycznia 2018 r. zawartą na okres od dnia 19 stycznia 2018 r. do dnia 18 grudnia 2018 r. na stanowisku fryzjer w wymiarze ¼ etatu - wynagrodzenie powoda wynosiło 525,00 zł, zaś zgodnie z umową z dnia 19 grudnia 2018 r. zawartą na czas nieokreślony na stanowisku fryzjer – barber w wymiarze ¼ etatu - wynagrodzenie powoda wynosiło 562,50 zł. Wymienione umowy przewidywały również, że wynagrodzenie miało być wypłacane przez pracodawcę przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Ponadto zgodnie z obowiązującym w dniu zawarcia umowy o pracę art. 86 § 3 k.p. obowiązek wypłacenia wynagrodzenia mógł być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowił układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyraził na to zgodę na piśmie. Powyższe oznaczało, że zasadą było wypłacanie wynagrodzenia

„do rąk pracownika”. Pracodawca miał obowiązek wyjednać zgodę pracownika na wypłatę wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk pracownika.

Wskazać należy, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że wynagrodzenie zostało pracownikowi wypłacone - najczęściej przez przedstawienie listy płac podpisanej przez pracownika lub potwierdzenia przelewu bankowego. Niewątpliwie powód otrzymał wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia w wymiarze 1/4 etatu. Skoro powód nie pracował u pozwanej na innej podstawie brak było zasadności jego żądania wynagrodzenia na podstawie innych umów (czy w szerszym zakresie umowy o pracę). Jeśli nawet przyjąć, że powód ustnie dokonał zawarcia z pozwaną umowy o wynagrodzenie za inne czynności, np. za promocję marki kosmetyków winien był w toku postępowania wykazać, to – co zgodnie z dyspozycją art. 6 kc – nie wykazał. Nawet jeśli przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda, że umówił się z pozwaną z tytułu dodatkowego wynagrodzenia, sąd dał wiarę pozwanej i świadkom, że dodatkowe wynagrodzenie powód otrzymał.

Świadek M. A. zeznał, że pracownicy otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie z tytułu sprzedaży kosmetyków zamawianych przez pozwaną. Wskazał, że powód otrzymywał z tego tytułu dodatkowy procent wynagrodzenia. Również świadek K. M. zeznał, że wszyscy pracownicy sprzedawali kosmetyki i otrzymywali z tego tytułu prowizję. Sam pozwany zresztą przyznawał, że od każdego klienta otrzymywał 40%, a ponadto dostawał dodatkowe pieniądze ze sprzedaży kosmetyków. Co więcej, powód zdawał sobie sprawę, że jego wynagrodzenie jest uzależnione od obsługiwanie klientów. Powód nigdy nie skarżył się, że nie otrzymywał wynagrodzenia. Nie zaprzeczył również faktowi gotówkowej wypłaty należności. Sąd nie widzi po stronie pozwanej interesu, aby nie przekazywała ona powodowi pozostałej części wynagrodzenia. W ocenie Sądu spodziewać by się należało, że przy konfliktowości powoda, w sytuacji, gdyby istotnie pozwana samowolnie i bezpodstawnie nie płaciła powodowi wynagrodzenia za pracę, to ta kwestia także byłaby przedmiotem ich kłótni na terenie firmy. Powód wywodzi przecieź, że pozwana nie zapłaciła mu wynagrodzenia za znaczny okres. Przy jego wybuchowym temperamencie, trudno jest Sądowi uwierzyć, że akurat tę kwestię przemilczałby. Niepodporządkowujący się charakter powoda nie pozwala uznać, że pozwana bez woli powoda nie wpłacała mu regularnie kwot tytułem wynagrodzenia za sporny okres. Powyższe pozwala na uznanie, iż argumentacja pozwanej obrazująca ustalenia stron co do wysokości oraz sposobu wypłaty wynagrodzenia jawi się jako wiarygodna i prawdziwa.

Wobec powyższego roszczenie podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

O kosztach procesu między stronami Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. tj. według zasady odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) wynosiły w łącznej kwocie 1035 zł. Na wskazane wynagrodzenie składała się kwota 180 zł w związku z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy stosownie do treści § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia (odpowiednio stosowana przy ustaleniu istnienia stosunku pracy jak do żądania przywrócenia do pracy), kwota 675 zł tytułem wynagrodzenia na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia oraz stosownie do treści § 9 ust. 1 pkt 1 kwota 180 zł w związku z roszczeniem o odszkodowanie.

Sąd nie znalazł zarazem żadnych podstaw by nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę przeciwną. Po pierwsze jest to kwota minimalna tychże kosztów. Ponadto w ocenie Sądu, sposób prowadzenia sporu przez powoda także przemawiał przeciwko temu, by zwolnić go (nawet w części) z obowiązku zwrotu poniesionych przez pozwaną kosztów procesu. Wypada zauważyć, że strona powodowa wszczynając spór sądowy podejmuje pewne ryzyko (także finansowe) związane z przegraniem procesu, którego nie powinna przerzucać na przeciwnika procesowego, zwłaszcza wtedy, gdy nie dał on wystarczających podstaw do wytoczenia określonego powództwa. Strona, która dokonuje pochoptnej i pobieżnej oceny, a także w sposób jednostronny oraz tendencyjny podchodzi do przedmiotu sporu i nie uwzględnia (a nawet nie stara się dostrzec) racji przedstawionych przez stronę przeciwną, nie powinna korzystać z dobrodziejstwa przewidzianego przez omawiany przepis. Należy również wskazać, że przepis art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (w zakresie kosztów procesu) i może być stosowany wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

W pkt IV sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2020 poz. 755), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.