

Sygn. akt X P 386/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Stefan Majka, Anna Murtezi

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2014 r. we Wrocławiu

przy udziale

sprawy z powództwa: E. W.

przeciwko C. G. spółka z o.o. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez

wypowiedzenia, wynagrodzenie

I. zasądza od strony pozwanej C. G. spółka z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 4.800 zł brutto (cztery tysiące osiemset złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej C. G. spółka z o.o. z siedzibą we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 3.200 zł brutto (trzy tysiące dwieście złotych) z ustawowymi odsetkami co do kwot:

- 1.600 zł brutto od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty;

- 1.600 zł brutto od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie stycznia i lutego 2013 r.;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

IV. koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 383 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 322,52 zł tytułem zwrotu kosztów stawiennictwa świadków poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

VI. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

VII. wyrokowi w punktach I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.600 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka, E. W., **pozewem** z dnia 11 kwietnia 2013 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, C. G. sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się zasądzenia łącznej kwoty 10.500,00 zł tytułem odszkodowania (wynikającego zarówno z k.p. jak i k.c.) za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu do dnia zapłaty. Ponadto, domagała się zasądzenia kwoty 4.500,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2012 r. do lutego 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty: 1.500,00 zł od dnia 11 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty, 1.500,00 zł od dnia 11 lutego 2013 r. do dnia zapłaty, 1.500,00 zł od dnia 11 marca 2013 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 1 października 2012 r. na czas określony do 30 września 2013 r. na podstawie której była zatrudniona na stanowisku instruktora fitness. Pismem z dnia 31 stycznia 2013 r. wręczonym jej w dniu 2 lutego 2013 r. została zawieszona w wykonywaniu pracy przez pracodawcę do czasu wyjaśnienia i powołania zgromadzenia wspólników. Jednocześnie zakazano jej przebywania i korzystania z pomieszczeń, sprzętu i materiałów firmy. Powódka wskazała, iż wielokrotnie próbowała stawić się w miejscu zatrudnienia, lecz była wypraszana przez pozostałych pracowników. Ostatecznie w dniu 21 lutego 2013 r. złożyła stronie pozwanej pismo, iż od 2 lutego 2013 r. pozostaje w gotowości do pracy.

W dniu 21 marca 2013 r. na wezwanie pracodawcy stawiała się do pracy, jednak nie została dopuszczona do jej świadczenia i tak sytuacja trwała do 28 marca 2013 r., kiedy to zostało jej wręczone oświadczenie woli strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Skoro zatem pracodawca najpierw zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy, a w dniu 21 marca 2013 r. stawiała się do pracy na żądanie pracodawcy i nadal nie została dopuszczona do jej wykonywania, to w ocenie powódki wskazana przyczyna jest nieprawdziwa, niezwiązana z zawinieniem z jej strony.

Powódka wskazała, iż biorąc pod uwagę winę stropy pozwanej, szkodę jaką poniosła wobec bezprawnego rozwiązania umowy o pracę oraz związek przyczynowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracodawcy a szkodą uzasadnione jest dochodzenie odszkodowania w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego.

Ponadto, powódka podniosła, iż strona pozwana nie wypłaciła jej wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2012 r. do lutego 2013 r. (k. 2-7).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana C. G. sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódka od dnia zawarcia umowy o pracę do momentu jej rozwiązania nigdy nie wykonywała obowiązków pracowniczych i nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy. Powódka została zawieszona w wykonywaniu pracy przez pracodawcę z uwagi na szereg zastrzeżeń i wątpliwości w stosunku do wykonywania przez nią obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

W dniu 5 stycznia 2013 r. powódka została odwołana ze składu zarządu strony pozwanej, a nowo powołany prezes dokonał wstępnego audytu ustalając, iż zawarta z powódką umowa o pracę miała charakter fikcyjny, ponieważ nigdy nie wykonywała obowiązków instruktora fitness, na którym została zatrudniona. Natomiast w dokumentacji kadrowej brak było list obecności, na których widniałyby podpisy powódki jako pracownika strony pozwanej. Dodatkowo już po zawieszeniu powódki nowy zarząd dokonał kolejnego audytu dochodząc do wniosku, iż powódka wielokrotnie działała na szkodę spółki.

Ponadto, strona pozwana zaprzeczyła, jakoby powódka wykazywała gotowość do świadczenia pracy w okresie zawieszenia. Tym samym bezzasadne jest jej roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2012 r. do lutego 2013 r.

Jednocześnie z daleko posuniętej ostrożności, strona pozwana zakwestionowała wysokość odszkodowania, wskazując, iż powódka nie uzasadniła przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, a której mowa w art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (k. 18-25).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 13 lipca 2012 r. doszło do zawarcia umowy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą: C. G. sp. z o.o. z siedzibą we W.. Wspólnikami spółki były następujące osoby: powódka E. W. (2 udziały), T. P. (2 udziały) oraz Z. S. (96 udziałów).

Pierwszymi członkami zarządu spółki zostali: powódka – prezes zarządu oraz T. P. – członek zarządu.

Dowód:

- zeznania świadka T. P. k. 108 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki E. W. k. k. 163 (płyta CD),
- akt notarialny umowy spółki z o.o. pod formą C. G. sp. z o.o. z siedzibą we W. z 13.07.2012 r. k. 34-45.

W dniu 1 października 2012 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną C. G. sp. z o.o. z siedzibą we W., umowę o pracę na czas określony od 1 października 2012 r. do 30 września 2013 r., na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku na stanowisku instruktora fitness za wynagrodzeniem w wysokości 1.500,00 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy był klub strony pozwanej znajdujący się we W. przy ulicy (...). Zgodnie z umową o pracę powódka miała świadczyć prace w godzinach od 10:00 – 18:00.

W okresie zatrudnienia strona pozwana nigdy nie kwestionowała, iż umowy o pracę ma charakter fikcyjny, a do jej zawarcia doszło z inicjatywy głównego udziałowca spółki, Z. S..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, wynosiło 1.600,00 zł brutto (1.181,38 zł netto).

Dowód:

- przesłuchanie powódki E. W. k. 163 (płyta CD),
- kserokopia umowy o pracę z 01.10.2012 r. k. 8,
- zaświadczenie o zarobkach k. 28.

Przedmiotem działalności strony pozwanej jest prowadzenie klubu fitness. Klub składa się z siłowni, sali gdzie znajdowały się urządzenia do ćwiczeń kardio typu: bieżnie, rowerki itp., sali gimnastycznej oraz sali do tzw. ćwiczeń funkcjonalnych. Klub był otwarty w ciągu tygodnia od 7:00 – 22:00, a w dwudniówki (weekendy) od 9:00 – 20:00. Ponadto, w klubie znajdowało się biuro zarządu, gdzie powódka wykonywała między innymi swoje czynności jako prezes zarządu. Biuro było wyposażone w telewizor podłączony do kamer monitoringu zamontowanych w poszczególnych salach ćwiczeń, tak że powódka z biura mogła na bieżąco monitorować, to co się dzieje na poszczególnych salach. Podobny telewizor podłączony do kamer monitoringu znajdował się również na recepcji. Do klubu prowadzi tylko jedno wejście prowadzące przez recepcję. W okresie spornym strona pozwana zatrudniała czterech instruktorów pełniących rolę opiekuna na sali siłowni oraz około sześciu osób prowadzących zajęcia ruchowe w zorganizowanych grupach, np. aerobik, taniec, joga itp. Obsługą siłowni poza innymi instruktorami, zajmowała się również powódka. Instruktorzy pracowali w oparciu o grafiki pracy. Osobny grafik był dla instruktorów fitness, a osobny dla trenerów (instruktorów ćwiczeń siłowych). Sama powódka nie miała określonego żadnego grafiku pracy.

Powódka zazwyczaj przychodziła do klubu w stroju sportowym i najczęściej przebywała w nim w godzinach od 10:00 – 18:00, choć zdarzało się, że przychodziła wcześniej i wychodził później. Do godziny 15:00 na sali siłowni przebywała w

mniejszym zakresie niż bywało to po godzinie 15:00, albowiem rano zazwyczaj załatwiała sprawy związane z klubem w ramach funkcji prezesa zarządu, często wyjeżdżając do różnych urzędów. Natomiast po godzinie 15:00 była dostępna dla klientów na sali siłowni w dużo większym zakresie, niż rano.

Przy zawarciu umowy o pracę powódce nie został przedstawiony żaden zakresu obowiązków i ta kwestia została pozostawiona do uznania samej powódki. W ramach zatrudnienia na umowę o pracę do obowiązków powódki na stanowisku instruktora fitness należało: chodzenie po sali siłowni i opieka nad klientami, doglądanie instruktorów, pomaganie i instruowanie klientów co do prawidłowego wykonywania ćwiczeń, czy też prawidłowej obsłudze maszyn, udzielania informacji odnośnie prawidłowej diety sportowego trybu życia. W ramach stosunku pracy aktywność powódki dotyczyła głównie siłowni, gdzie znajdował się sprzęt do budowy masy mięśniowej i nie prowadziła ona zajęć ruchowych w zorganizowanych grupach.

W okresie zatrudnienia powódki nie była prowadzona ewidencja czasu pracy, natomiast lista obecności była podpisywana przez pracowników nieregularnie.

Dowody:

- zeznania świadka T. P. k. 108 (płyta CD),
- zeznania świadka M. R. k. 108 (płyta CD),
- zeznania świadka M. T. k. 108 (płyta CD),
- zeznania świadka I. K.k. 132 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka P. Ś. k. 132 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka I. K. k. 132 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka K. K. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka O. B. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka M. L. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka B. G. k. 132 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki E. W. k. 132 (płyta CD),
- listy obecności za miesiące od I-III 2013 r. k. 72-77.

W dniu 5 stycznia 2013 r., odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników strony pozwanej, w trakcie którego podjęto uchwałę o zmianie w składzie zarządu, tj. z dniem 5 stycznia 2013 r. odwołano dotychczasowy zarząd spółki w osobach: powódki – prezes zarządu oraz T. P. – członek zarządu i podjęto uchwałę o powołaniu z dniem 5 stycznia 2013 r. na prezesa zarządu P. L.. Nowy prezes wiedział, iż powódkę łączy ze stroną pozwaną umowa o pracę, choć nie wiedział na jakich zasadach jest zatrudniona.

Dowód:

- zeznania świadka T. P. k. 108 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki E. W. k. 163 (płyta CD),
- przesłuchanie w char. strony pozwanej P. L. k. 163 (płyta CD),

- protokół z NZW strony pozwanej z 05.01.2013 r. k. 46-48.

Po zmianie zarządu strony pozwanej w dniu 7 stycznia 2013 r. doszło do spotkania P. L. z powódką, którego celem było między innymi ustalenie sposobu przekazania wszystkich spraw nowemu zarządowi. Po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu powódka nadal przychodziła do klubu i wykonywała obowiązki instruktora fitness wynikające z umowy o pracę, a jej bezpośrednim przełożonym został P. L.. Powódka jednak nie była uwzględniana w grafikach i harmonogramach pracy klubu, a nowy prezes strony pozwanej nie interesował się tym, co robi w tym czasie w klubie, jak również nie przekazał jej jak wyobraża sobie dalszą współpracę z powódką w ramach umowy o pracę.

Pismem z dnia 31 stycznia 2013 r., wręczonym powódce pocztą w dniu 2 lutego 2013 r. strona pozwana zawiesiła powódkę w wykonywaniu pracy do czasu wyjaśnienia i powołania zgromadzenia wspólników.

Jednocześnie powódka została wezwana do natychmiastowego zwrotu przedmiotów stanowiących własność pracodawcy, w tym: telefonu służbowego, laptopa, usb do Internetu, kluczy do firmy, wszelkich kodów i haseł dostępu oraz dokumentów znajdujących się w posiadaniu powódki.

Ponadto, strona pozwana zakazała powódce przebywania i korzystania z pomieszczeń firmy, sprzętu i materiałów stanowiących własność firmy, do których dostęp mają tylko upoważnione osoby pod rygorem usunięcia z firmy przez służby porządkowe.

Po otrzymaniu pisma powódka razem z T. P. wielokrotnie przyjeżdżała do klubu w celu wyjaśnienia sytuacji z P. L. oraz świadczenia pracy, nie byli jednak wpuszczani na teren klubu, a ich wizyty ograniczały się do pobytu przed klubem lub w jego recepcji

Dopiero pismem z dnia 14 marca 2013 r., które powódka odebrała w dniu 15 marca 2013 r. strona pozwana wezwała powódkę oraz T. P. do natychmiastowego stawienia się w pracy w dniu 21 marca 2013 r. w celu podjęcia pracy.

Prezes P. L. poinformował pracowników klubu o tym, iż w dniu 21 marca 2013 r. powódka wraz z T. P. ma stawić się do pracy w celu świadczenia pracy. Nie zakomunikował im jednak, na którą godzinę mają się stawić, na czym ma polegać świadczenie pracy przez powódkę oraz T. P., jakie zadania mają im zostać powierzone i co mają wykonywać w ramach stosunku pracy.

W dniu 21 marca 2013 r. powódka wraz z T. P. przyjechała do klubu około godziny 18:00 i w obecności świadka M. R. rozmawiała z prezesem zarządu P. L. na temat dopuszczenia jej do pracy. P. L. nie miał jednak dla niej żadnej propozycji podjęcia pracy, nie powierzył jej prowadzenia żadnych zajęć, nie zaproponował, ani też nie wskazał w jakich dniach i w jakich godzinach ma przychodzić do pracy, jaki ma zakres czynności i jaką pracę ma wykonywać, a wszystkie jego odpowiedzi dotyczące dalszej pracy powódki były wymijające i niejednoznaczne. W trakcie rozmowy P. L. poruszał głównie tematy nie związane z wezwaniem z dnia 14 marca 2013 r., a samo spotkanie nie miało na celu powierzenie powódce jakichkolwiek obowiązków pracowniczych. W trakcie tej wizyty powódka zostawiła w recepcji pismo datowane na dzień 21 marca 2013 r., w którym poinformowała stronę pozwaną, iż od 2 lutego 2012 r. do chwili obecnej pozostaje w gotowości do świadczenia pracy. Jednocześnie wezwała stronę pozwaną do wypłaty wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2012, styczeń 2013 oraz luty 2013 r.

Po tej rozmowie powódka opuściła klub i dalej nie świadczyła pracy, gdyż prezes zarządu nie powierzył jej żadnych obowiązków i nadal nie miała możliwości wejścia na teren klubu, gdyż P. L., nie odwołała zakazu wstępu powódki na teren klubu. Pomimo po tej rozmowie tego, powódka razem z T. P., przychodziła do klubu chcąc świadczyć pracę, nie była jednak do niego wpuszczana.

Dowód:

- zeznania świadka T. P. k. 108 (płyta CD),

- zeznania świadka M. R. k. 108 (płyta CD),
- zeznania świadka M. T. k. 108 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka I. K. k. 132 (płyta CD),
- częściowo zeznania świadka K. K. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka O. B. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka M. L. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka B. G. k. 132 (płyta CD),
- przesłuchanie powódki E. W. k. 163 (płyta CD),
- częściowo przesłuchanie w char. strony pozwanej P. L. k. 163 (płyta CD),
- kserokopia pisma strony pozwanej z 31.01.2013 r. k. 9,
- pismo strony pozwanej z 14.03.2013 r. wraz z dowodem doręczenia k. 118-119,
- kserokopia notatki służbowej z 21.03.2013 r. k. 29,
- pismo powódki z 21.03.2013 r. k. 10 (koperta).

Pismem z dnia 26 marca 2013 r. wręczonym powódce w dniu 28 marca 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 21-26 marca 2013 r.

Dowód:

- kserokopia pisma strony pozwanej z 26.03.2013 r. k. 11.

Obsługą księgowo-kadrową strony pozwanej do końca grudnia 2012 r. zajmowała się firma zewnętrzna i w tym zakresie, P. Ś. kontaktował się z powódką, jako prezesem zarządu strony pozwanej.

Pracownikom, za zgodą powódki wynagrodzenie zazwyczaj było wypłacane w całości za gotówką przez pracowników recepcji. Podstawa do wypłaty wynagrodzenia była zbiorcza lista płac. Wypłacając wynagrodzenie z kasy zazwyczaj, choć nie zawsze, wystawiany był dokument KW.

W lutym, marcu 2013 r. listy płac były przynoszone już przez nowego prezesa P. L., a wynagrodzenia były wypłacane jak dotychczas lub w formie przelewu, na konto pracownika.

W dniu 9 stycznia 2013 r. powódka pobrała należne jej wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2012 r., co potwierdziła własnoręcznym podpisem na liście płac. Nie otrzymała natomiast wynagrodzenia z pracą za miesiące styczeń – luty 2013 r.

Dowód:

- zeznania świadka P. Ś. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka I. K. k. 132 (płyta CD),

- zeznania świadka K. K. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka O. B. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka M. L. k. 132 (płyta CD),
- zeznania świadka B. G. k. 132 (płyta CD),
- częściowo przesłuchanie powódki E. W. k. 163 (płyta CD),
- przesłuchanie w char. strony pozwanej P. L. k. 163 (płyta CD),
- lista płac LPE/F/2012/12/1 za miesiąc grudzień 2012 r. k. 71.

Po ustaniu stosunku pracy powódka poszukiwała pracy, jednak nie udało jej się znaleźć stałego zatrudnienia.

Dowód:

- przesłuchanie powódki E. W. k. 163 (płyta CD).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady, lecz nie co do wysokości dochodzonych roszczeń.

Roszczenie powódki w zakresie odszkodowania wynikającego z przepisów prawa pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) 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. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 26 marca 2013 r. przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 21-26 marca 2013 r.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 k.p. do podstawowych obowiązków pracowniczych należy w szczególności czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy i nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi naruszenie powyższego obowiązku. W kontekście powołanego przepisu istotne jest ustalenie winy pracownika w naduszeniu tego obowiązku, albowiem brak tego elementu wyklucza zakwalifikowanie takiego zachowania do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okolicznością bezsporną było, to iż powódka w okresie od 21-26 marca 2013 r. była nieobecna w klubie strony pozwanej i nie świadczyła pracy. Spornym było natomiast to, czy nieobecność ta wynikała z jej winy, czy też z winy pracodawcy.

W ocenie Sądu, w świetle przeprowadzonego postępowania nie można przypisać powódce winy za nieobecność w pracy w dniach 21-26 marca 2013 r. Jak wykazało postępowanie dowodowe w dniu 2 lutego 2013 r. strona pozwana zawiesiła powódkę w prawach pracownika i jednocześnie zakazała jej przebywania i korzystania z pomieszczeń firmy, sprzętu i materiałów stanowiących własność firmy, do którego mają dostęp tylko upoważnione osoby pod rygorem usunięcia z firmy przez służby porządkowe. W związku z powyższym, zarówno w lutym jak i w marcu 2013 r. powódka nie była wpuszczana na teren klubu i nie świadczyła pracy. Wprawdzie w tym zakresie zeznania części świadków są dość nieprecyzyjne, jednakże jak wynika z jednoznacznych wyjaśnień przesłuchanego w charakterze strony pozwanej P. L. powódka miała kategoryczny zakaz wstępu na teren klubu albowiem po odwołaniu jej ze stanowiska prezesa zarządu miała mu utrudniać między innymi przekazanie obowiązków, a ponadto zaczął się on obawiać, iż może ona wyprowadzić majątek z klubu. W takich okolicznościach wydaje się jednak logiczne, kierując się doświadczeniem życiowym, iż powódka w tym okresie, pomimo, iż jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego przyjeżdżała wielokrotnie pod klub i między innymi przebywała w recepcji klubu, poza jednostkowym zdarzeniem kiedy to umożliwiono jej zabranie swoich prywatnych rzeczy, to jednak faktycznie nie była wpuszczana na teren samego klubu i nie miała możliwości świadczenia pracy.

Dopiero pismem z dnia 14 marca 2013 r. powódka została wezwana przez pracodawcę do stawienia się w klubie w dniu 21 marca 2013 r. w celu podjęcia pracy. Z wezwania jednak nie wynikało, w jakich godzinach ma się stawić i jakie czynności miałyby wykonywać. Tego dnia powódka próbowała telefonicznie ustalić na którą godzinę ma przyjść do pracy, jakie czynności zostaną jej powierzone, jednakże nie uzyskała od pracodawcy żadnych informacji w tym zakresie, w związku z czym około godziny 18:00 przysłała do klubu, gdzie doszło do spotkania, w którym uczestniczyli: powódka, T. P., M. R. oraz P. L.. W trakcie rozmowy z P. L. nie doszło jednak do żadnego skonkretyzowania obowiązków powódki jakie miałyby wykonywać w ramach stosunku pracy, albowiem nie miał on dla niej żadnej propozycji podjęcia pracy, nie ujął ją w grafiku pracy i nie powierzył jej prowadzenia żadnych zajęć, nie zaproponował, ani też nie wskazała w jakich dniach i w jakich godzinach ma przychodzić do pracy, jaki ma zakres czynności i jaką pracę ma wykonywać, a wszystkie jego odpowiedzi dotyczące dalszej pracy powódki były wymijające i niejednoznaczne.

Jednocześnie jak wynika z zeznań P. L., tak naprawdę nigdy nie odwołał on zakazu wstępu powódce na teren klubu. Trudno zatem przyjąć, iż tak naprawdę powódka została wezwana przez niego w celu świadczenia pracy, tym bardziej, iż w trakcie swoich zeznań bardzo mocno akcentował fakt, iż nie miał zaufania do powódki, która miała nie przekazać mu między innymi dokumentacji odnośnie prowadzonej spółki, miała wynosić sprzęt klubu. Takie twierdzenia należy uznać, za nielogiczne, gdyż żaden racjonalnie działający pracodawca nie dopuszcza do pracy pracownika, pod adresem którego kieruje tak poważne zarzuty.

Jednocześnie należy wskazać, iż to w zakresie obowiązków pracodawcy jest zorganizowanie i zapewnienia pracownikowi odpowiedniego stanowiska pracy wyposażonego w odpowiednie narzędzia, jak również organizowanie samej pracy. Zatem to strona pozwana jako pracodawca winna zorganizować pracę powódki przydzielając jej do wykonania określone zadania, w postaci chociażby prowadzenia konkretnych zajęć grupowych uwzględniając ją w grafiku pracy, a nie oczekiwać, iż to sama powódka zorganizuje sobie pracę tak jakby to miało wynikać z zeznań P. L.. To on właśnie jako pracodawca miał obowiązek i był uprawniony do wydawania polecenia powódce wykonywania określonych czynności wynikających ze stosunku pracy i to że powódka we wcześniejszym okresie była prezesem zarządu strony pozwanej nie miało żadnego znaczenia w zakresie powierzenia jej obowiązków przez P. L..

Trudno zatem przyjąć, iż nieobecność powódki w pracy w okresie od 21-26 marca 2013 r. wynikała z winy powódki. Tym samym, nie można przyjąć, iż powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, skoro jej nieobecność w pracy we wskazanych dniach wynikała nie z jej winy, ale z winy pracodawcy, konkretnie nowego prezesa zarządu P. L..

Z uwagi na to, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd w oparciu o treść art. 58 zd. drugie k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 4.800,00 stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.

Ponadto, w oparciu o art. 455 i 481 § 1 k.c. Sąd zasądził od strony pozwanej ustawowo odsetki od kwoty odszkodowania liczone od dnia następnego od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, co miało miejsce w dniu 23 kwietnia 2013 r. (k. 16) (patrz. uchwała SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

O powyższym orzeczono jak **w punkcie I sentencji wyroku.**

Roszczenie powódki w zakresie odszkodowania wynikającego z przepisów Kodeksu cywilnego podlegało oddaleniu w całości.

Roszczenie odszkodowawcze za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oparte o przepisy k.c. może mieć jedynie charakter uzupełniający i obwarowane jest reżimem wynikającym z przepisów prawa cywilnego, a jego podstawą prawną może być art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ewentualne uwzględnienie roszczenia wymagało wykazania bezprawności działania pracodawcy, winy, poniesionej przez powódkę szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem się strony pozwanej, a wyrządzoną szkodą.

Pomimo jednak, iż ciężar dowodu w przedmiocie wykazania powyższych przesłanek spoczywał na powódce, to jednak w żaden sposób nie wykazała ona zasadności dochodzonego roszczenia odszkodowawczego w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego i z tego też względu roszczenie to podlegało oddaleniu.

Powódka nie wykazała bezprawności działania pracodawcy – za takie działanie nie może bowiem zostać uznany tylko sam fakt zwolnienia dyscyplinarnego, które w świetle przepisów prawa pracy jest jednym ze sposobów rozwiązywania stosunków pracy. Ponadto, w żaden sposób nie wykazała winy strony pozwanej, przez co należy rozumieć działanie umyślne naruszenie przepisów prawa, jak również, iż z powodu działania strony pozwanej miałyby ponieść jakąś szkodę. Twierdzenia jakoby z powodu wystawienia świadectwa pracy nie mogła znaleźć innego zatrudnienia, były bowiem gołosłowne nie poparte żadnym wiarygodnym materiałem dowodowym. W tych okolicznościach trudno jest też doszukać się jakiegoś związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy bezprawnością zachowania strony pozwanej

a poniesioną przez powódkę szkodą, skoro sama szkoda nie została przez powódkę w żaden sposób wykazana. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie oparte o przepisy kodeksu cywilnego (a więc przenoszące kwotę 4.800 zł), o czym orzekł ***jak w punkcie III sentencji wyroku.***

Roszczenie powódki w zakresie wynagrodzenia za pracę za okres od grudnia 2012 r. do lutego 2013 r. podlegało tylko częściowemu uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Natomiast w świetle art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę za miesiąc grudzień 2012 r., co potwierdziła własnoręcznym podpisem na zbiorczej liście płac (k. 71) i z tego też względu w tej części powództwo zostało oddalone. W tym zakresie Sąd nie dał jej wiary jakoby pomimo tego nie otrzymała ona powyższego wynagrodzenia. Należy zwrócić uwagę, iż sama powódka w tym zakresie w trakcie zeznań nie potrafiła jednoznacznie odnieść się do przedłożonej przez stronę pozwaną listy płac.

Na uwzględnienie zasługiwało natomiast żądanie powódki zasadzenia wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2013r. W tym przypadku okolicznością bezsporną, przyznając przez stronę pozwaną było to, iż powódka nie otrzymała wynagrodzenia za powyższy okres. W tym zakresie strona pozwana podnosił jednak zarzut, iż powódka w tych miesiącach nie świadczyła pracy, a wręcz, iż zawarta umowa o pracę miała charakter pozorny.

Przede wszystkim, strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż przedmiotowa umowa o pracę była faktycznie zawarta dla pozorów i strony w rzeczywistości nigdy nie miały zamiaru ją wykonywać. Jak wynika bowiem z ustalonego postępowania dowodowego, przedmiotowa umowa o pracę została zawarta za wiedzą i zgodą większościowego wspólnika spółki Z. S. i nigdy nie była przez niego kwestionowana. Jednocześnie należy wskazać, iż w 2012 r. równocześnie do zatrudnienia na umowę o pracę, powódka pełniła obowiązki prezesa zarządu i w tym okresie sama ,decydowała kiedy i w jakim czasie wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę, jak również z pełnionej funkcji prezesa zarządu i w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego powódka poza pełnieniem funkcji prezesa zarządu, faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze. Natomiast w styczniu 2013 r. po zmianie zarządu, powódkę łączył ze stroną pozwana tylko stosunek pracy i to do obowiązków pracodawcy – nowego prezesa zarządu P. L. należało kierowanie i przydzielanie pracy powódce. Jednak pomimo tego, iż powódce nie zostały wskazane żadne konkretne obowiązki pracownicze, które miała wykonywać i nie była uwzględniona w grafikach pracy pracowników klubu, przychodziła do pracy i ją świadczyła, tak jak dotychczas. Jeżeli natomiast pracodawca oczekiwał od niej wykonywania obowiązków pracowniczych w inny sposób, to winien to powódce zakomunikować, a nie czekać na to, kiedy ona sama zweryfikuje swoje czynności pracownicze i niejako dostosuje się do nieznanych jej oczekiwań pracodawcy.

Ponadto, faktem bezspornym było, iż w lutym 2013 r. powódka faktycznie nie świadczyła pracy. Jednakże jak wykazało postępowanie dowodowe, okoliczność ta wynikała nie z winy powódki, lecz z przyczyn leżących po stronie pozwanej, bowiem to strona pozwana pismem z dnia 31 stycznia 2013 r. zawiesiła powódkę w prawach pracowniczych i jednocześnie zakazała jej przebywania i korzystania z pomieszczeń oraz sprzętu klubu. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie zwalnia jednak pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas, w którym pracownik nie wykonywał pracy doznając przeszkody w jej wykonywaniu ze strony pracodawcy.

Ponadto, w oparciu o 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd zasądził od strony pozwanej ustawowe odsetki za zwłokę w wypłacie wynagrodzenia za pracę za miesiące styczeń i luty 2013 r. liczone od dnia wymagalności, określonego w świetle art. 85 § 2 k.p.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednocześnie, Sąd dał wiarę umowie o pracę z dnia 1 października 2012 r. i w ocenie Sądu nie miała ona charakter pozornego. Należy bowiem wskazać, iż z jednej strony strona pozwana starała się poważnie samą umowę o pracę, natomiast z drugiej strony mocno akcentowała, iż wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista. Jeżeli umowa o pracę z powódką miałyby mieć rzeczywiście charakter pozorny, to przede wszystkim strona pozwana nie miałaby potrzeby składania oświadczenia woli o jej rozwiązaniu, bo w świetle art. 83 k.c. umowa byłaby i tak nieważna i nie mogłaby wywołać żadnych skutków prawnych. Skoro zatem strona pozwana najpierw zawiesiła powódkę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, następnie wezwała ją do stawienia się w pracy, po czym wręczyła jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, to wydaje się logiczne, iż strona pozwana nie traktowała jej jako pozornej lecz jako realnie wiążącej ją z powódką.

Oceny zeznań świadków oraz stron postępowania, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków oraz powódki pomimo, iż w zakresie tego czy powódka w okresie zawieszenia była wpuszczana do klubu, czy też nie były one niejednoznaczne, to jednak należało je uznać za wiarygodne albowiem w zasadniczych kwestiach były jasne, spójne i konsekwentne.

Natomiast zeznania przesłuchanego w charakterze strony pozwanej P. L., w ocenie Sądu były mało wiarygodne i można było im dać wiarę tylko w niewielkim zakresie. Przede wszystkim treść jego zeznań była mało czytelna, nie był on w stanie odnieść się w sposób precyzyjny do konkretnych okoliczności stanu faktycznego, w szczególności do przeprowadzonej w dniu 21 marca 2013 r. rozmowy z powódką, w gruncie rzeczy wręcz unikając precyzyjnych i jednoznacznych odpowiedzi, cały czas poruszając się w sferze dużych uogólnień. Na konkretnie zadawane pytania kluczył swoimi wypowiedziami nie potrafiąc jednoznacznie zrelacjonować przebieg konkretnych zdarzeń, cały czas podkreślając tylko, iż zachowanie powódki jako prezesa zarządu było nieodpowiednie, niewłaściwe. W gruncie rzeczy jego zeznania w większości nie zawierały żadnej treści merytorycznej związanej z przedmiotem postępowania i w świetle dochodzonych przez powódkę roszczeń były nieistotne.

Podsumowując przeprowadzone rozważania **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził na rzecz powódki stosowne odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikające z przepisów prawa pracy, natomiast **w punkcie II sentencji wyroku** zostało zasądzone na rzecz powódki należne jej wynagrodzenie za pracę za miesiąc styczeń-luty 2013 r.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd oddalił w całości powództwo w zakresie roszczenia odszkodowawczego wynikającego z przepisów Kodeksu cywilnego, jak również wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2012 r.

Jako że powództwo w około 50 % podlegało uwzględnieniu, jak i oddaleniu, dlatego w oparciu o dyspozycję art. 100 zd. pierwsze k.p.c. Sąd **w punkcie IV sentencji wyroku** zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego stron.

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną, części nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu, poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa, jak również kosztów zwrotu stawiennictwa świadków orzeczono **w punkcie V sentencji wyroku** na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W niniejszym postępowaniu opłata od pozwu, którą powódka nie miała obowiązku uiścić wynosiła 765,00 zł (15.300,00 zł x 5 % = 765,00 zł), natomiast koszty wynagrodzenia świadków 322,52. Mając na uwadze wynik procesu, który strona pozwana przegrała w 52 %, obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, kwotę 383,00 zł tytułem zwrotu części opłaty sądowej od pozwu. Ponadto, biorąc po uwagę, iż powództwo było słuszne co do zasady, jak również fakt, iż wszyscy świadkowie, którym Sąd przyznał zwrot kosztów utraconego zarobku, byli wnioskowani przez stronę pozwaną, obciążył stronę pozwaną, wypłaconymi tymczasowo ze środków Skarbu Państwa kosztami utraconych przez świadków zarobków.

Jednocześnie **w punkcie VI sentencji wyroku** koszty pozostałej części opłaty od pozwu, Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności **jak w pkt VII sentencji wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k. 28) wynosiła 1.600,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.