

Sygn. akt XP 684/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: K. O., Z. R.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 1 października 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **A. N.**

przeciwko **Z. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) w J.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego **Z. G. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) w J.** na rzecz powódki **A. N.** kwotę 4800 zł /cztery tysiące osiemset złotych/;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł brutto;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 16 lipca 2013 r. przeciwko **Z. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) w J.** powódka **A. N.** domagała się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w kwocie 5.100 zł netto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu w piśmie z dnia 30 września 2013 r. oraz na rozprawie w dniu 1 października 2013 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kwoty 4.800 zł tytułem odszkodowania stanowiącego 3-miesięczne wynagrodzenie powódki zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej, cofając pozew w pozostałym zakresie.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona w sklepie prowadzonym przez stronę pozwaną na stanowisku sprzedawcy, najpierw na umowę o pracę na czas określony tj, od 2 maja 2003r do 30 kwietnia 2007r., a następnie na czas nieokreślony do 10 lipca 2013r. W dniu 10 lipca 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego rozwiązanie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłyne 31 października 2013r. Pozwany pracodawca wskazał przyczyny, z którymi powódka się nie zgadza, gdyż są one nieprawdziwe, nierzeczywiste i niekonkretne - jak wymaga tego doktryna. Powódka wskazała, że utrata zaufania do pracownika może stanowić

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych decyzji lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. W ocenie powódki w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z sytuacją obiektywnych i racjonalnych przyczyn utraty zaufania do niej jako pracownika. Żaden z zarzutów postawionych przez pozwanego nie wskazuje konkretnych przykładów np.: kiedy i w jakich okolicznościach powódka naraziła pozwanego na jakiegokolwiek niedobory, obciążenia itp., brak wskazania dowodem konkretnej kwoty i dowodów tych okoliczność, przy pracy przez ponad 10 lat nie było przypadku braku aktualnej książeczki zdrowia, pozwany nie przywołuje również żadnego dowodu w tym zasad korzystania z telefonu służbowego, powódka żadnego takiego wewnętrznego dowodu nie podpisywała i nie była z takim dokumentem zapoznawana, pozwany nie przedkłada żadnego dowodu dotyczącego plan urlopu za żaden okres pracy powódki. Również powódka podniosła uchybienie pracodawcy o braku nieregularnego kierowania pracownikami na bieżące badania lekarskie, choć pozwany stan zdrowia powódki znał bardzo dobrze. Powódka posiada rodzinę, jedno dziecko w wieku 4 lat i męża wyjeżdżającego od roku za granicę do pracy zarobkowej w celu utrzymania rodziny. Powódka podniosła, że corocznie z pracodawcą były kłopoty w ustaleniu urlopu wypoczynkowego czy dni wolnych na potrzeby spraw rodzinnych, najczęściej zdrowotnych, opiekuńczych stwarzając zawsze problemy przy chorobach dziecka. Pozwany, według wiedzy powódki, nie prowadził planu urlopów wypoczynkowych, jak też nie przekazywał powódce ani pracownikom sklepu do zapoznania się zasad korzystania z telefonów służbowych. Pozwany bez uprzedzenia pracowników sklepu, w tym powódki, zamontował kamery podglądu pracy pracowników mając monitory w swoim domu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu stanowiska w sprawie pozwany wskazał, że przede wszystkim wnosi o odrzucenie pozwu z uwagi na wniesienie go po terminie. Powódka, co sama przyznała w pozwie, odebrała wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 10.07.2013 r. Od wypowiedzenia tej umowy odwołać się powinna wnosząc odwołanie do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia wypowiedzenia o pracę. Powódka wniosła odwołanie 18 lipca 2013 (według prezentaty sądu na pozwie), a więc 1 dzień po ustawowym terminie. Z ostrożności procesowej na wypadek kwestionowania przez powódkę przyczyn wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu o pracę pozwany wskazał, że jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazał utratę zaufania przejawiającą się głównie w braku starannej dbałości o powierzony towar, doprowadzanie do znacznych strat w sklepie. Niejednokrotnie z winy powódki dochodziło do tzw. „manka” na kasie. Około tygodnia przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę na czas nieokreślony doszło do sytuacji, w której leżały pieniądze ok. 40 zł, które powinny znajdować się w kasie. Powódka wzięła te pieniądze dla siebie. Świadkiem tego zdarzenia była J. H.. Takie sytuacje miały także miejsce wcześniej, a ich świadkiem była również M. D.. Pozwany wielokrotnie upominał powódkę, jednak jako osoba życzliwa innym ludziom, posatnowił nie dawać jej pisemnych nagan. Powódka wielokrotnie obiecywała poprawę zachowania, lecz tego nie uczyniła. Jednocześnie pozwany oświadczył, że nie jest obecnie w posiadaniu akt osobowych powódki, gdyż zostały zawieruszone.

Strona pozwana na rozprawie w dniu 1 października 2013 r. wyraziła zgodę na ograniczenie pozwu przez powódkę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u strony pozwanej na stanowisku sprzedawcy, początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony tj, od 2 maja 2003r do 30 kwietnia 2007r., a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony do 10 lipca 2013r.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 27

Powódka pracowała w sklepie pozwanego w systemie zmianowym tj. przychodziła bądź na pierwszą zmianę od 7.00 do 15.30 bądź na drugą zmianę tj. od 14.30 do 23.00. Każda ze sprzedawczyń pracowała na zmianie sama, lecz gdy pracownica przychodziła do pracy na I zmianę od 7.00 do 15.30, pracowała przez godzinę tj. od 14.30 do 15.30 z inną pracownicą, która przychodziła na II zmianę i rozpoczynała pracę od 14.30.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

Towar w sklepie był bądź wydawany z zaa lady przez sprzedawczynię, bądź klienci mieli możliwość wyboru towaru z głębi sklepu. Sprzedawczynie miały obowiązek pilnowania towaru, ale nie było zastrzeżeń pozwanego w tym zakresie, aby sprzedawczynie nie robiły tego w sposób rzetelny.

Sklep był monitorowany.

Osoby zatrudnione na stanowisku sprzedawcy nie miały podpisanej umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej. Powódka i inne pracownicy nie podpisywały też indywidualnych umów o odpowiedzialności materialnej.

Inwentaryzacje w sklepie były sporządzane najwyżej raz w roku. Powódka nie była zapoznawana z tymi inwentaryzacjami.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 48 (płyta CD)

Każda ze sprzedawczyń, w tym powódka, miała swoją tzw. kasetkę i po zakończeniu zmiany rozliczała się z pieniędzy w ten sposób, że szła do biura na zaplecze i sprawdzała zgodność pomiędzy kasą a ilością pieniędzy w kasetce.

Czasami brakowało pieniędzy w kasetce, tj. istniała niezgodność pomiędzy stanem kasy i ilością pieniędzy w kasetce. Jeśli brakowało powyżej 5-10 złotych, wówczas pozwany potrącał z wynagrodzenia sprzedawczyń, w tym powódki, brakujące kwoty z kasy.

W czasie wspólnej godziny pracy tj. od 14.30 do 15.30, jedna sprzedawczyni sprzedawała, a druga zajmowała się czymś innym.

Nie było nieporozumień pomiędzy pozwanym, a powódką w zakresie braku pieniędzy w kasie.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 48 (płyta CD)

Pozwany domagał się od każdej ze sprzedawczyń, w tym od powódki dostarczenia książeczki zdrowia, aby sprawdzić, czy jest aktualna („podbita”). Było to w czasie zatrudnienia powódki, kilka miesięcy przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę.

Pozwany nie wyznaczył powódce żadnego terminu w celu przedstawienia tej książeczki zdrowia.

W dniach od 7 lutego do 26 marca 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kompleksową kontrolę. Przedstawiono w dniu kontroli zaświadczenie lekarskie z badania do celów sanitarno - epidemiologicznych powódki z dnia 14.02.2012r. potwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 27

zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 48 (płyta CD)

Sprzedawczynie miały zgodę pozwanego, aby w czasie pracy korzystać z telefonu prywatnego. Jeśli jednak przychodził klient do sklepu, sprzedawczynie odkładała telefon, aby obsłużyć klienta.

Powódka, podobnie jak inne sprzedawczynie korzystała z telefonu prywatnego w czasie pracy. Pozwany ogólnie zwracał uwagę, w tym również powódce, żeby sprzedawczynie nie nadużywały telefonów prywatnych w czasie pracy. Pozwany nigdy nie wyjaśnił szczegółowo na czym miałyby to polegać.

Żadna ze sprzedawczyń pracujących z powódką na zmianie nie widziała, aby powódka zbyt często używała telefonu prywatnego.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

U pozwanego nie było planu urlopów.

Trzy lata temu pozwany miał problemy ze zdrowiem, gdyż miał zawał serca i poinformował pracownice, że nie będą one miały możliwości korzystania z urlopu w sezonie letnim, gdyż nie może sobie pozwolić finansowo na opłacenie zastępstwa.

Dwa lata temu sprzedawczynie również nie mogły pójść na urlop w sezonie. Powódka wykorzystała dwa tygodnie urlopu wypoczynkowego we wrześniu.

W kwietniu 2013 r. pozwany zwołał spotkanie sprzedawczyń i poprosił o ustalenie, jak sprzedawczynie chcą iść na urlop w 2013 r. Niczego wówczas nie ustalono.

W czerwcu 2013 r. powódka poinformowała J. H. i M. D. oraz pozwanego, że chce pójść na urlop w lipcu, gdyż jej mąż przyjeżdża z pracy z zza granicy i chce z nim i z dzieckiem spędzić urlop w lipcu. Pozwany nie wyraził zgody powódce na taki termin urlopu. Powódka poinformowała wówczas pozwanego, że jeśli nie otrzyma zgody na pójście na urlop w lipcu, to „pójdzie na zwolnienie lekarskie”.

Do 10 lipca 2013 r. powódka nie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, dopiero od 11 lipca 2013 r. tj. po dniu, w którym pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, powódka poszła do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 48 (płyta CD)

Każda ze sprzedawczyń wiedziała, że powinna sprawdzać, czy towar w sklepie ma aktualny termin przydatności. Nie było wskazanej przez pozwanego zasady sprawdzania tego terminu.

Pozwany miał zwyczaj, że jeśli towar miał krótki termin przydatności, to oferował klientom ten towar po niższej cenie.

Dowód: zeznania świadka J. H. k. 48 (płyta CD)

zeznania świadka M. D. k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie powódki k. 48 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 48 (płyta CD)

W dniach od 7 lutego do 26 marca 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kompleksową kontrolę. W trakcie kontroli ustalono m. in. że powódka została zatrudniona na podstawie pisemnej umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 02.05.2003r. do dnia 31.05.2003r., a następnie na umowę o pracę zawartą na czas określony od dnia 01.06.2003r. do dnia 31.10.2003r., od dnia 01.11.2003r. do dnia 31.10.2004r. na czas określony, od dnia 01.05.2007r. na czas nieokreślony. W umowie o pracę podano warunki zatrudnienia np. na stanowisku pracy - sprzedawcy - obsługi lotto - kasjera, potwierdzone datą i podpisem przez pracownika.

W dokumentacji powódki - aktach osobowych przedstawiono druki zgłoszenia

pracownika do ubezpieczenia społecznego (ZUS) w dniu 12.05.2003r. oraz w dniu 30.04.2007r., potwierdzające spełnienie obowiązku wynikającego z przepisów prawa pracy.

W czasie kontroli przedstawiono zaświadczenie potwierdzające przeszkolenie wstępne bhp w ramach instruktażu stanowiskowego i ogólnego przed dopuszczeniem pracownika do pracy przeprowadzone w dniu 02.05.2003r. Przedstawiono również zaświadczenie potwierdzające okresowe przeszkolenie powódki z zakresu znajomości przepisów i zasad bhp w dniu 01.08.2011 r. Przedstawiono pisemne potwierdzenie pracownika z dnia 04.01.2012r. o zapoznaniu z oceną ryzyka zawodowego na stanowisku sprzedawcy. Przedstawiono w dniu kontroli zaświadczenie lekarskie z badania do celów sanitarno - epidemiologicznych pracownika z dnia 14.02.2012r. potwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku. Inspektor pracy stwierdził, że w okresie od dnia 02.05.2003r. do dnia 14.02.2012r. powódka zatrudniona na stanowisku sprzedawcy - obsługi lotto - kasjera była dopuszczana do pracy bez orzeczenia o stanie zdrowia pracownika, określenia braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku, co stanowi naruszenie przepisu art. 229 par. 1 i 4 Kodeksu pracy.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 27

W dniu 10 lipca 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W oświadczeniu, jako przyczynę wypowiedzenia wskazał: „utrata zaufania do pracownicy, brak starannej dbałości o powierzony towar co doprowadza do znacznych strat w sklepie, brak książeczki zdrowia i notoryczne używanie telefonu prywatnego w miejscu pracy, na co zwracałem kilkakrotnie uwagę, oraz wymuszanie nieplanowanego urlopu wypoczynkowego.”

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 7

W dniu 16 lipca 2013 r. pełnomocnik powódki radca prawny E. K. nadał w urzędzie pocztowym (...) pozew powódki wraz z załącznikami, pełnomocnictwem i odpisem pozwu. Na biurze podawczym Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia błędnie wskazano na prezentacie sądu, że pozew został osobiście złożony w dniu 18 lipca 2013 r.

Dowód: koperta wraz ze stemplem urzędu pocztowego (...) k. 11

- oświadczenie pełnomocnika powódki z rozprawy z dnia 12 września 2013 r. k. 28

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło kwotę 1.600 złotych brutto.

Dowód: zaświadczenie o wysokości zarobków k. 26

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie, w jakim powódka potrzymała żądanie pozwu.

Powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu domagała się odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, stojąc na stanowisku, iż pracodawca wypowiadając umowę o pracę wskazał nieprawdziwe i niekonkretne przyczyny wypowiedzenia, przy czym tytułem odszkodowania żądała kwoty 4.800 zł tj. odszkodowania za 3 miesiące po 1.600 zł, zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej o wysokości wynagrodzenia powódki.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pełnomocnik powódki złożył pozew do sądu w terminie, gdyż, jak wynika to z akt sprawy, w szczególności ze stempla pocztowego, a także oświadczenia pełnomocnika, złożył on pozew w dniu 16 lipca 2013 r. a zatem przed upływem terminu 7 dni, od daty otrzymania przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę. Błędna informacja z biura podawczego sądu, że pozew został złożony osobiście nie ma znaczenia przy takich ustaleniach sądu.

Powódka roszczenie oparła o treść art. 45 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Zadaniem Sądu zatem w niniejszym postępowaniu było stwierdzenie, czy zarzut postawiony przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwy, a co za tym idzie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, prawdziwa, dostatecznie skonkretyzowana i udowodniona przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 05.02.1998 r. I PKN 519/97, OSNAP 1999/2/48 i z dnia 17.02.1998 r. I PKN 524/97 OSNAP 1999/2/52). Wprowadzona przez w/w przepis konieczność wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ma na celu stworzyć mu gwarancję, iż w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym. Zatem nie tylko brak wskazania przyczyny wypowiedzenia jest naruszeniem tego przepisu, lecz również ujęcie jej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok SN z dnia 07.04.1999 r. I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11/420.)

Podkreślenia wymaga, iż na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, iż wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia faktycznie istniały.

Jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę strona pozwana wskazała „utrata zaufania do pracownicy, brak starannej dbałości o powierzony towar co doprowadza do znacznych strat w sklepie, brak książeczki zdrowia i notoryczne używanie telefonu prywatnego w miejscu pracy, na co zwracałem kilkakrotnie uwagę, oraz wymuszanie nieplanowanego urlopu wypoczynkowego”

Zatem na pracodawcy, zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kodeksu pracy, ciążył obowiązek udowodnienia, iż faktycznie powódka swoim zachowaniem spowodowała utratę jego zaufania, a także wykazać konkretne obowiązki powódki i uchybienia w zakresie wypełniania tych obowiązków wskazanych w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała w/w okoliczności.

Przede wszystkim pozwany nie wskazał, że faktycznie powódka nadużyła jego zaufania i na czym miałyby to polegać.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 165), że powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego

w przepisie art. 30 § 4 k.p. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy podane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 k.p.

Pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu umowy o pracę, czym uzasadnia utratę zaufania do powódki. Jeśli miałyby to być dalsze okoliczności wskazane przez pozwanego w treści wypowiedzenia tj. brak starannej dbałości o powierzony towar, brak książeczki zdrowia, używanie telefonu prywatnego, to pozwany w toku postępowania również tych okoliczności nie wykazał.

Przesłuchiwani w toku postępowania świadkowie J. H. i M. D. nie potrafiły wskazać, czy faktycznie powódka nadużywała telefonu w miejscu pracy. Jak wynika z zeznań tych świadków, generalnie osoby zatrudnione na stanowiskach sprzedawców miały możliwość korzystania z telefonów prywatnych w miejscu pracy, lecz nie mogły tego „naużywać”. Nigdy jednak pracodawca nie określił, co znaczy „naużywanie” telefonów prywatnych w miejscu pracy. Pozwany nie wykazał też, aby powódka faktycznie prowadziła tak długie lub częste rozmowy telefoniczne, że można to uznać, za „notoryczne”. Świadczy J. H. i M. D. twierdziły, że pracując wraz z powódką na zmianie w czasie wspólnej pracy, nie widziały, aby powódka faktycznie naużywała telefonu prywatnego.

Sąd nie badał podniesionych przez pozwanego zarzutów naużywania telefonu służbowego przez powódkę, gdyż nadużywanie telefonu służbowego nie zostało wskazane jak przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała również, na czym miało polegać „brak starannej dbałości o powierzony towar” przez powódkę. Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała, aby faktycznie doszło do tzw. „manka” u powódki.

Przeciwnie, w czasie zeznań w toku postępowania świadkowie J. H. i M. D. nie potwierdzili, aby faktycznie były jakiegokolwiek podejrzenia zaboru mienia przez powódkę. Nie można uznać, aby kwota 40 zł, która została zostawiona przez klienta kilka lat wcześniej, o której zeznała świadek J. H. mogła stać się podstawą do tego rodzaju zarzutu. Podnoszone przez pozwanego w toku zeznań zarzuty, że powódka nie dbała o towar, gdyż nie sprawdzała dat ważności znajdującego się w sklepie towaru, również nie zasługują na uwzględnienie. Pozwany nie wykazał bowiem, aby faktycznie powódce powierzał w sposób szczególny ten obowiązek i aby w sposób szczególny rozliczał powódkę z tego obowiązku oraz wskazywał jej braki w jego realizacji. W ocenie Sądu, podnoszone przez pozwanego w toku zeznań tego rodzaju zarzuty są jedynie próbą wykazywania przyczyn wypowiedzenia, które nie znajdowały się faktycznie w pisemnej treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Również kolejna ze wskazanych przyczyn tj. „wymuszanie nieplanowanego urlopu” nie została wykazana przez pozwanego.

Przede wszystkim należy wskazać, że każdy z pracowników ma prawo do nieprzerwanego urlopu w danym roku kalendarzowym, a terminy tych urlopów winny być ustalone w planie urlopów na początku roku kalendarzowego. Pozwany nie dopełnił tego obowiązku. Co więcej, jak wskazał pozwany w toku postępowania, to z przyczyn leżących po jego stronie, pracownicy mieli od trzech lat ograniczone możliwości wykorzystania urlopów wypoczynkowych, gdyż miały zakaz pójścia na urlop w najkorzystniejszych miesiącach jego wykorzystania. W poprzednich latach powódka godziła się na takie ograniczenia, lecz z uwagi na sytuację rodzinną, odmówiła w roku 2013 takiego podporządkowania. W ocenie Sądu, powódka miała prawo oczekiwać od pracodawcy, że spełni jej wniosek w zakresie wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Ponadto, należy wskazać, że pozwany nie wykazał, aby faktycznie powódka „wymuszała na nim pójście na urlop”, gdyż powódka nie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę, choć miało to miejsce już w trakcie trwania miesiąca lipca. Zatem należy uznać, że skoro powódka faktycznie nie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, zarzut pracodawcy, że w ten sposób powódka próbowała na nim wymusić zgodę na urlop wypoczynkowy nie zasługuje na uwzględnienie.

Ostatnia z przyczyn wypowiedzenia, tj. brak książeczki zdrowia również nie mogła być przyczyną uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę.

Przede wszystkim należy wskazać, że pozwany nie wykazał, w jakim terminie, i pod jakim rygorem wymagał od powódki książeczki zdrowia. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika to z protokołu kontroli PIP z okresu luty – marzec 2013 r. pozwany przedstawił w toku kontroli tę książeczkę. Zatem zarzut pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Dodatkowo należy wskazać, że w świetle wskazanych w toku kontroli PIP okoliczności, to nie powódka nie przedstawiała książeczki zdrowia, lecz to pozwany nie kierował powódki przez długi okres czasu na obowiązkowe badania do lekarza medycyny pracy i w tym zakresie, należy wskazywać, że jest to naruszenie przez pozwanego obowiązków wobec powódki. Zatem zarzut pracodawcy, że pracownik nie przedstawia książeczki zdrowia, w świetle okoliczności, że pracodawca nie kieruje tego pracownika na obowiązkowe badania lekarskie do lekarza medycyny pracy nie mogą zostać uznane za zasadne.

Zatem należy uznać, że wymagania z art. 30 par. 4 kp co do konkretności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia nie zostały przez stronę pozwaną wykazane.

Sąd nie odmawia stronie pozwanej prawa do planowego i racjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym również prawa do rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, wskazuje jedynie na konieczność zgodnego z prawdą uzasadnienia tych wypowiedzeń, a następnie ponoszenia konsekwencji, zgodnie z obowiązującym prawem.

Mając powyższe na uwadze – na podstawie art. 45 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 47 (1) kodeksu pracy – Sąd uwzględnił roszczenie powódki o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 4.800 zł, gdyż powódka zatrudniona była u strony pozwanej powyżej 3 lat, przyjmując zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej, że wynagrodzenie miesięczne brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło kwotę 1.600 zł.

Sąd nie zasądził od pozwanego na rzecz powódki odsetek ustawowych, gdyż powódka nie zgłosiła roszczenia w tym zakresie.

W niniejszej sprawie powódka cofnęła pozew ponad kwotę 4.800 zł, a pozwany wyraził na to zgodę. Skoro nie zachodziły przesłanki wymienione w art. 203 § 4 kpc, Sąd w pkt II wyroku umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477 (2) §1 kpc. Zgodnie z tym przepisem zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednego miesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie wynagrodzenie powódki za jeden miesiąc zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej wynosiło 1.600 złotych brutto, stąd też Sąd w tym zakresie nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Orzeczenie o kosztach w pkt IV wyroku Sąd oparł o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Stosownie do przepisu art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie należało, zatem zasądzić od strony pozwanej, jako strony przegrywającej proces zwrot kosztów procesu na rzecz powódki, do których należały koszty zastępstwa procesowego, w kwocie 60,00 złotych.

Rozstrzygnięcie zawarte w pkt V wyroku znajduje uzasadnienie w przepisie art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, Lex nr 7856, przepis artykułu 102 k.p.c. stanowi istotną nowość w stosunku do prawa poprzednio obowiązującego.

Pozostawia - ze względów słuszności - sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik nie dałoby się pogodzić z zasadami słuszności. Przepis ten może być stosowany w zależności od konkretnego stanu faktycznego. W postanowieniu z dnia 14 stycznia 1974 r., II Cz 223/73, Lex 7379 Sąd Najwyższy stwierdził także, iż zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Ustawodawca przyznał zatem sądowi w powołanym przepisie art. 102 k.p.c. pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu sprzeciwiają się względy słuszności.

Kierując się tymi wskazaniem Sąd uznał, że nieuzasadnionym byłoby obciążanie pozwanego kosztami sądowymi.