

Sygn. akt X P (upr) 1227/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: W. D.; Z. K.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: J. S.

przeciwko: D. K. (1) oraz D. K. (2) wspólnikom spółki cywilnej

(...) S.C. (...)

z siedzibą w G.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez

wypowiedzenia

I. zasądza solidarnie od pozwanych ad.1-2 D. K. (1) oraz D. K. (2) wspólników spółki cywilnej (...) S.C. D. (...). (...) z siedzibą w G. na rzecz powódki J. S. kwotę 6.493,44 zł brutto (sześć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt trzy złote czterdzieści cztery grosze) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza solidarnie od pozwanych ad.1-2 na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje pozwanym ad.1-2 uiścić solidarnie na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 250 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy oraz kwotę 200 zł tytułem zwrotu dalszych kosztów procesu poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. wyrokowi w punkcie I sentencji wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.164,48 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 listopada 2014 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z dnia 5 stycznia 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanym: D. K. (1) oraz D. K. (2) wspólnikom spółki cywilnej (...) s.c. D. K. (1), D. K. (1) w G., powódka J. S. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagała się zasądzenia kwoty 6.602,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, iż zawarła z pozwanymi umowę o pracę na czas określony, która miał trwać od 1 maja 2012 r. do 30 kwietnia 2017 r. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, chciała kontynuować świadczenie pracy w dotychczasowym miejscu pracy, tj. we W.. Jednakże okazało się, że oddział we W. został zamknięty, a pozwani zwrócili się do niej, żeby stawiała się do pracy w Z., jako nowym miejscu świadczenia pracy. Powódka nie zgodziła się na to, wskazując, iż zmiana miejsca pracy wymaga wypowiedzenia zmieniającego. W związku z czym, pismem z dnia 13 listopada 2014 r. zostały wypowiedziane jej dotychczasowe warunki pracy: zmieniono wymiar czasu pracy oraz ustalono nowe miejsce pracy, tj. Z.. Po czym, pismem z dnia 14 listopada 2014 r. rozwiązano z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia motywując to brakiem stawienia się do pracy 7 listopada 2014 r., w miejscu wskazanym przez pracodawcę, ani w miejscu dotychczasowego wykonywania pracy.

W opinii powódki, nie doszło do ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż do upływu terminu wypowiedzenia zmieniającego, miejscem jej pracy był W.. Nie można jej zatem stawiać zarzutu, iż nie stawiała się w miejscu pracy w Z., skoro jego zmiana miała obowiązywać dopiero od dnia 30 listopada 2014 r. Powódka wskazała, iż po ustaniu urlopu macierzyńskiego nikt nie wymagał aby stawiała się do pracy w dotychczasowym miejscu pracy we W. (k. 3-6, 10-13).

W odpowiedzi na pozw z dnia 13 lutego 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu), pozwani D. K. (1) oraz D. K. (2) wspólnicy spółki cywilnej (...) s.c. D. K. (1), D. K. (1) w G., wniosli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, pozwani zakwestionowali wysokość dochodzonego przez powódkę odszkodowania wskazując, iż jego maksymalna wysokość to kwota 5.776,59 zł.

Pozwani wskazali ponadto, iż na podstawie umowy cywilnoprawnej prowadzili we W. działalność klubu fitness, którą zakończyli w dniu 31 lipca 2013 r. W związku z zaprzestaniem prowadzenia działalności, zostały rozwiązane umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami za wyjątkiem powódki, z którą ze względu na przepisy, nie można było rozwiązać umów. Po likwidacji działalności we W., jedynym miejscem świadczenia pracy stało się biuro administracyjne w Z.. W listopadzie 2014 r. powódce zostało wskazane nowe miejsce pracy, a następnie zostało dokonane wypowiedzenie warunków pracy w zakresie miejsca pracy.

W ocenie pozwanych, brak możliwości zapewnienia pracownikowi dotychczasowego miejsca zatrudnienia oraz brak możliwości odpowiednio wcześniejszego wypowiedzenia warunków pracy, czynił uprawnionym wydanie polecenia podjęcia pracy w okresie wypowiedzenia warunków pracy w innym miejscu, niż wynikało to z umowy o pracę. Powódka jednak, pomimo wiedzy i świadomości, iż nie ma fizycznej możliwości świadczenia pracy w Oddziale we W., bezzasadnie odmówiła stawienia się w pracy, nie wskazując żadnej okoliczności, która uzasadniałaby odmowę podjęcia lub uniemożliwiałaby podjęcie pracy w nowym miejscu pracy (k. 32-37).

Pismem z dnia 25 marca 2015 r. (data prezentaty), powódka po zapoznaniu się z wyliczeniem średniego wynagrodzenia brutto/netto powódki za ostatnie 3 miesiące pracy doprecyzowała swoje żądanie w ten sposób, iż domagała się zasądzenia od pozwanych solidarnie kwoty 6.493,44 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, tj. od dnia 1 lutego 2015 r. do dnia zapłaty (k. 70-v. 72).

Pismem z dnia 14 października 2015 r. pełnomocnik pozwanych wniósł o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości stawki minimalnej na podstawie załączonego spisu kosztów, łącznie 2.130,00 zł (900,00 zł – honorarium; 1.230,00 zł – udział w rozprawach) (k. 133-135).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powódka J. S. w dniu 1 maja 2012 r. zawarła z pozwanymi D. K. (1) oraz D. K. (2) wspólnikami spółki cywilnej (...) s.c. (...), D. K. (1) w G., umowę o pracę na czas określony, która miała trwać od 1 maja 2012 r. do 30 kwietnia 2017 r., na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy klienta indywidualnego. Zgodnie z umową o pracę, miejscem wykonywania pracy był W. ul. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.164,48 zł brutto (1.508,63 zł netto).

Dowody:

- kserokopia umowy o pracę – karta 27,
- zaświadczenie o zarobkach – karta 53.

Pozwani zajmują się między innymi zarządzaniem klubami fitness. W tym zakresie, mieli podpisaną z firmą (...) umowę na zarządzanie siecią klubów będących własnością tej firmy, w ramach której, zatrudniali i szkolili pracowników oraz prowadzili kluby fitness na rzecz firmy (...). W ramach umowy, we W. pozwani otwarli pierwszy klub zatrudniając w nim około 20 osób (na umowę o pracę i zlecenie). Na umowę o pracę byli zatrudnieni pracownicy zajmujący się bezpośrednio obsługą klubu, pracownicy recepcji i część trenerów. Po rozwinięciu działalności klubu fitness, pozwani mieli przekazać klub właścicielowi, firmie (...). Dokładny termin przekazania nie był znany, gdyż zależało to od osiągnięcia odpowiedniego poziomu rozwoju klubu.

Klub był otwarty w ciągu tygodnia między 7:00-23:00, w soboty 8:00-20:00, a w niedziele 10:00-20:00. Pracownicy pracowali na zmiany przez 8 godzin w ciągu dnia. Wszystkim pracownikom było wiadome, iż właścicielem klubu jest firma (...), natomiast pozwani tylko zarządzają klubem.

Powódka pracowała w recepcji i do jej zadań należała obsługa klientów przychodzących do klubu, podpisywanie umów na korzystanie z usług klubu, obsługa klientów z zadłużeniem. Jej bezpośrednią przełożoną była A. T..

Dowody:

- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania powódki J. S. złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.
- zeznania pozwanej D. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.07.2015 r.,
- zeznania pozwanego D. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.

W lipcu 2013 r. pozwani zaprzestali prowadzić działalność gospodarczą we W. i ze wszystkimi dotychczasowymi pracownikami z W., poza powódką, zostały rozwiązane umowy o pracę za porozumieniem stron, a następnie zostali oni zatrudnieni w tym samym miejscu przez firmę (...) sp. z o.o. sp. k. we W..

Pozwani zakładali, że po powrocie powódki do pracy, podobnie jak pozostali pracownicy, powódka zostanie zatrudniona przez firmę (...).

Dowody:

- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania pozwanej D. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.07.2015 r.,
- zeznania pozwanego D. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.

Od 7 stycznia 2013 r. w związku z ciążą, aż do porodu, powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie do 12 sierpnia 2014 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego. Natomiast w okresie od 13 sierpnia 2014 r. do 12 listopada 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowody:

- Bezsporne.

Pismem z dnia 29 października 2014 r., powódka złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z 40 godzin tygodniowo (8 godz. w ciągu doby) do 35 godzin tygodniowo (7 godzin w ciągu doby) przez okres od 13 listopada 2014 r. do 12 listopada 2015 r., uzyskując zgodę pracodawcy.

Dowody:

- wniosek powódki z 29.10.2014 r. – karta 26.

Przed powrotem do pracy, powódka kilkakrotnie próbowała telefonicznie kontaktować się z pozwanym D. K. (2), w sprawie dalszego kontynuowania zatrudnienia. Posiadała wiedzę, iż pozwani nie zarządzają już klubem we W., a wszyscy dotychczasowi pracownicy, zostali przejęci przez właściciela klubu firmę (...) i nadal pracują w dotychczasowym miejscu pracy. W okresie nieobecności, powódka kilkakrotnie była w klubie, spotykając się ze znajomymi z pracy.

W sprawie powrotu do pracy kontaktowała się również z kadrową z Z., z którą uzgodniła, iż zanim sprawa się nie wyjaśni skorzysta z zaległego urlopu wypoczynkowego.

Z uwagi na nieudane próby kontaktu telefonicznego z pozwanym, powódka w trakcie spotkania z P. W. przekazała mu, żeby poinformował pozwanego, iż próbuje się z nim bezskutecznie skontaktować w sprawie powrotu do pracy.

W dniu 4 listopada 2014 r. zwróciła się mailowo do pozwanych o przesłanie informacji – grafiku według którego ma pracować.

Po informacji otrzymanej od P. W., pozwany D. K. (2), w dniu 7 listopada 2014 r. skontaktował się z powódką telefonicznie. W trakcie rozmowy, powódka chciała się dowiedzieć jak będzie wyglądać jej powrót do pracy. Pozwany poinformował ją, iż nie prowadzi już działalności we W. i może podjąć pracę w Z.. Powódka zapytała się jak sobie wyobraża jej dojazd do Z., kiedy ma dwoje małych dzieci, na co pozwany odpowiedział, iż w takim razie może się zwolnić.

W dniu 7 listopada 2014 r., pozwani mailowo przesłali powódce treść ich pisma z dnia 7 listopada 2014 r., które zostało doręczone powódce pocztą w dniu 10 listopada 2014 r., w którym poinformowali powódkę, iż w związku z zaprzestaniem działalności gospodarczej w punkcie we W., jedynym miejscem, w którym spółka wykonuje działalność jest siedziba administracyjna w Z. przy ul. (...). W związku z powyższym, poproszono powódkę o stawienie się do pracy w dniu 13 listopada 2014 r. na godz. 9:00 w firmie w Z. przy ul. (...).

Pismem z dnia 12 listopada 2014 r., powódka poinformowała pozwanych, iż zgodnie z umową o pracę, miejscem wykonywania przez nią pracy jest W., w związku z czym, nie stawi się do pracy w miejscu wyznaczonym w piśmie z dnia 7 listopada 2014 r. Jeżeli w dotychczasowym miejscu pracy nie jest prowadzona działalność to obowiązkiem pracodawcy jest złożyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające i do tego czasu obowiązuje dotychczasowa umowa o pracę.

Dowody:

- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania świadka S. S. złożone na rozprawie w dniu 01.07.2015 r.,
- zeznania powódki J. S. złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.
- zeznania pozwanej D. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.07.2015 r.,
- zeznania pozwanego D. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.
- wydruk korespondencji mailowej – karta 81-82,
- pismo pozwanych z 07.11.2014 r. wraz z potwierdzeniem odbioru – karta 44-45,
- kserokopia pisma powódki z 12.11.2014 r. – karta 23.

Pismem datowanym na dzień 13 listopada 2014 r. (nadanym na pocztę w dniu 12 listopada 2014 r.), doręczonym powódce w dniu 14 listopada 2014 r., pozwani wypowiedzieli powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem, dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 29 listopada 2014 r. z powodu likwidacji oddziału we W..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 30 listopada 2014 r., pozwani zaproponowali powódce następujące, nowe warunki zatrudnienia: miejscem wykonywania pracy miało być Z. ul. (...); wymiar czasu pracy 7/8 etatu; wynagrodzenie zasadnicze 1.925,53 zł.

Pismo zawierało pouczenie, iż jeżeli powódka przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 22 listopada 2014 r. niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 29 listopada 2014 r.

Dowody:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z dowodem nadania – karta 46-48.

W dniu 13 listopada 2014 r. powódka nie zjawiała się w oddziale administracyjnym w Z. przy ul. (...), nie zjawiała się również we W. przy ulicy (...). Po tym dniu, pozwany D. K. (2) zwrócił się do M. M. oraz P. W. z zapytaniem czy, w dniu 13 listopada 2014 r. powódka zjawiała się w fitness klubie we W. przy ul. (...) i poprosił ich o podpisanie oświadczenia o nieobecności powódki.

Powódka tego dnia nie miała przygotowanego przez pozwanych stanowiska pracy we W. w klubie przy ul. (...) jak również w biurze w Z..

Dowody:

- zeznania świadka M. M. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,
- zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 22.04.2015 r.,

- zeznania powódki J. S. złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.
- zeznania pozwanej D. K. (1) złożone na rozprawie w dniu 01.07.2015 r.,
- zeznania pozwanego D. K. (2) złożone na rozprawie w dniu 14.10.2015 r.
- oświadczenie pracowników firmy (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą we W. – karta 50,
- oświadczenie pracowników pozwanych – karta 51.

Pismem z dnia 14 listopada 2014 r., doręczonym powódce pocztą w dniu 17 listopada 2014 r., pozwani rozwiązali z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się w miejscu pracy w dniu 13 listopada 2014 r. Powódka nie stawiała się w miejscu pracy wskazanym przez pracodawcę w piśmie z dnia 7 listopada 2014 r., ani nie stawiała się w miejscu pracy wskazanym w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy.

Dowody:

- kserokopia rozwiązania umowy o pracę – karta 20.

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

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną wytoczonego powództwa stanowił art. 56 § 1 k.p. 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 spełniała 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 szczególnymi 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 14 listopada 2014 r. przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było niestawienie się powódki w miejscu pracy w dniu 13 listopada 2014 r. Powódka nie stawiała się w miejscu pracy wskazanym przez pracodawcę w piśmie z dnia 7 listopada 2014 r., ani też nie stawiała się w miejscu wskazanym w umowie o pracę jako miejscu wykonywania pracy.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na pozwanych.

Nie ulega wątpliwości, iż w świetle art. 100 § 2 k.p. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Okolicznością bezsporną było, iż w dniu 13 listopada 2014 r. powódka nie pojawiła się w siedzibie strony pozwanej w Z. ani w dotychczasowym jej miejscu pracy we W.. Jednakże w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego nie sposób doszukać się naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych nie mówiąc już o ich ciężkim naruszeniu.

Przede wszystkim strona pozwana, przed powrotem powódki do pracy nigdy tak naprawdę nie oczekiwała od niej, ażeby po zakończeniu z dniem 12 listopada 2014 r. urlopu wypoczynkowego, stawiała się do pracy w miejscu wskazanym w umowie o pracę we W.. Bezspornym było, iż w lipcu 2013 r. pozwani zakończyli aktywność gospodarczą we W. i w gruncie rzeczy, od tego czasu, tak naprawdę nie mieli żadnego miejsca pracy dla powódki w jej dotychczasowym miejscu pracy. Bezspornym było również to, iż dotychczasowi pracownicy pozwanych, zostali przejęte przez firmę (...)sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w K., która była właścicielem klubu fitness we W., którym do lipca 2013 r. zarządzali właśnie pozwani. Powódka nie została jednak przejęta wraz z innymi pracownikami, gdyż w tym czasie z związku z ciężką przebywała na zwolnieniu lekarskim, a później korzystała z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego (od 7 stycznia 2013 r. do 12 sierpnia 2014 r.).

Postępowanie dowodowe, w szczególności zeznania pozwanych, w żaden sposób nie wykazało, ażeby oczekiwali oni od powódki stawienia się do pracy w dniu 13 listopada 2014 r., w klubie fitness we W.. Mało tego, podkreślali, iż od lipca 2013 r. po przekazaniu klubu fitness właścicielowi firmie (...), nie prowadzili jakiegokolwiek działalności we W. i tak naprawdę, powódka nie mogłaby pracować dla nich we W., gdyż nie mieli oni dla niej żadnego miejsca pracy. Wprawdzie mogła ewentualnie podjąć pracę we W., jednakże jej pracodawcą nie mogli być pozwani tylko właściciel klubu fitness. Natomiast z zeznań pozwanych wynika, iż kiedy powódka nie przyjechała do Z., to tak naprawdę sprawdzili tylko na wszelki wypadek, czy być może nie stawiała się do pracy w klubie fitness we W.. Trudno zatem przyjąć, iż powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze nie stawiając się do pracy w miejscu pracy wskazanym w umowie o pracę, tj. w klubie fitness we W. przy ul. (...), skoro pozwani tak naprawdę nie wymagali od niej stawienia się do pracy we W., tylko przyjazdu do Z., co też poniekąd samo się wyklucza. Trudno bowiem, żeby wzywając powódkę do przyjechania do Z. oczekiwali od niej, iż stawi się do pracy we W.. Wydaje się to tym bardziej logiczne, albowiem pozwani wyraźnie akcentowali, iż od lipca 2013 r. nie prowadzili już żadnej działalności we W. i nie mieli dla powódki żadnego miejsca pracy, co potwierdzili również świadkowie. Wprawdzie sam klub fitness we W. funkcjonował nadal, jednakże nie był już zarządzany przez pozwanych.

Należy przy tym podkreślić, iż to w zakresie obowiązków pracodawcy jest zorganizowanie i zapewnienia pracownikowi odpowiedniego stanowiska pracy wyposażonego w odpowiednie narzędzia, jak również organizowanie samej pracy. Skoro więc pozwani mieli oczekiwać, ażeby powódka podjęła pracę we W., to powinni przygotować jej stanowisko

pracy, a takim okolicznością przeczą zeznania świadków, którzy nie mieli w ogóle wiedzy, ażeby w dniu 13 listopada 2014 r. powódka miała zgłosić się do pracy w klubie we W..

Jeżeli natomiast chodzi o nie stawienie się powódki w dniu 13 listopada 2014 r. w Z., w ocenie Sądu, również nie możemy mówić o naruszeniu podstawowych obowiązków przez powódkę.

Zgodnie z umową o pracę, miejsce świadczenia pracy powódki znajdowało się we W. przy ul. (...). Pismem z dnia 29 października 2014 r., powódka złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z 40 godzin tygodniowo (8 godz. w ciągu doby) do 35 godzin tygodniowo (7 godzin w ciągu doby) przez okres od 13 listopada 2014 r. do 12 listopada 2015 r. W okresie tym, podlegała zatem w myśl art. 186⁸ k.p. szczególnej ochronie stosunku pracy, w ramach których rozwiązanie umowy o pracę było dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie Sądu, niezasadny jest zarzut pozwanych, jakoby pismo z dnia 7 listopada 2014 r., miało charakter powierzenia powódce nowych warunków pracy. Przede wszystkim nie zawiera ono żadnych istotnych elementów wypowiedzenia zmieniającego określonego w art. 42 § 3 k.p. Nie zasadne jest również przyjęcie, jakoby pismo to stanowiło powierzenie powódce innej pracy na okres nie przekraczający 3 miesięcy, gdyż również nie zawiera żadnych istotnych elementów z art. 42 § 4 k.p., w szczególności okresu powierzenia obowiązków. Poza tym art. 42 § 4 k.p. stanowi, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi innej pracy. Tymczasem z twierdzeń pozwanych wynika, iż pismem tym miała zostać powódce powierzona nie tyle inna praca, ile miała zostać zmienione miejsce świadczenia pracy, co w świetle zacytowanego przepisu nie jest wcale dopuszczalne, gdyż w trybie tym można zmienić co najwyżej rodzaj pracy, ale nie miejsce pracy wynikające z umowy o pracę.

Dopiero pismem datowanym na dzień 13 listopada 2014 r. (choć musiało ono zostać sporządzone przynajmniej w dniu 12 listopada 2014 r. – co wynika z dowodu nadania przesyłki poleconej), które powódka otrzymała w dniu 14 listopada 2014 r. strona pozwana złożyła powódce wypowiedzenie zmieniające. Jednak ażeby odniosło one właściwe skutki prawne, musiał upłynąć okres wypowiedzenia i dopiero po tym czasie, oczywiście pod warunkiem, iż w między czasie powódka nie złożyłaby oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, strona pozwana tak naprawdę mogła oczekiwać stawienia się powódki do pracy w Z., tj. 30 listopada 2014 r. Natomiast okres wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie może być traktowany jako powierzenie pracownikowi innej pracy ze względów wskazanych w akapicie powyżej.

Poza tym w myśl art. 178 § 2 k.p. pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia (okoliczność bezsporną było, iż powódka opiekowała się takim dzieckiem) nie wolno bez zgody pracownika delegować poza stałe miejsce pracy. Natomiast stałym miejscem pracy powódki do momentu zmiany warunków umowy o pracę (do 29 listopada 2014 r.) był W.. Powódka nie wyraziła natomiast zgody na delegowanie jej poza dotychczasowe stałe miejsce pracy, co wyraziła chociażby w piśmie z dnia 12 listopada 2014 r.

Nie można zatem zarzucić powódce, iż nie stawiając się w dniu 13 listopada 2014 r. w Z. naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż działała w ramach swoich kodeksowych uprawnień, a wydanie jej przez pozwanych polecenia stawienia się tego dnia w Z. było sprzeczne nie tylko z umową o pracę ale również z przepisami prawa pracy.

Nie było zatem podstaw do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia i w tym przypadku, w ocenie Sądu, decyzja pracodawcy była przedwczesna i zbyt pochopna.

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

Ponadto, przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd w dużej mierze oparł się o osobowe źródła dowodowe, których ocena została dokonana w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W zasadzie można przyjąć, iż stan faktyczny był bezsporny, w szczególności, iż w lipcu 2013 r., pozwani przestali zarządzać klubem fitness we W. i od tego momentu nie prowadzili żadnej działalności we W.. Poza tym bezspornym było, iż w dniu 13 listopada 2014 r. powódka nie zjawiła się ani w Z. w siedzibie pozwanych, ani we W. w klubie fitness. Sporne były tak naprawdę pewne niuanse prawne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. M. oraz P. W., gdyż korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadczenie potwierdzają zaprzestanie prowadzenia działalności przez pozwanych we W. w lipcu 2013 r., co w gruncie rzeczy też nie było okolicznością sporną. Poza tym świadkowie potwierdzają, iż w tym czasie doszło do przejścia pracowników pozwanych do firmy (...). Jednocześnie świadkowie zgodnie relacjonują, iż w dniu 13 listopada 2014 r. powódka nie była w klubie fitness we W. przy ul. (...). Wprawdzie pozostaje problematyczna kwestia sporządzonych przez świadków oświadczeń w tym zakresie – chodzi o ich datę, gdyż z zeznań świadków wynika, iż były one sporządzone przynajmniej parę dni później, niemniej jednak nie miało to większego znaczenia, gdyż powódka nie przeczyła temu, iż tego dnia nie poszła do klubu we W..

Zeznania świadka S. S., Sąd uznał za wiarygodne, aczkolwiek w zasadzie mające małe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż świadek nie posiadał wiedzy istotnej z punktu widzenia przedmiotu sporu. Świadek był obecny jedynie przy rozmowie telefonicznej powódki z pozwany, choć nie pamiętał kiedy dokładnie to było.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, gdyż były one spójne, logiczne i dodatkowo korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Powódka przyznała fakt, iż w dniu 13 listopada 2014 r. nie pojechała do Z., jak również nie zjawiła się w klubie fitness we W..

Zeznania pozwanych Sąd uznał za wiarygodne w części w jakiej korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Relacje pozwanych, co do części istotnych okoliczności w sprawie pozostają w pewnej sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania. Pozwani z jednej strony twierdzili bowiem, iż w dniu 13 listopada 2014 r. powódka miała stawić się do pracy w ich siedzibie w Z., natomiast z drugiej strony nie mieli tak naprawdę przygotowanego dla niej żadnego miejsca pracy. Zresztą pozwany D. K. (2) stwierdził, iż w zasadzie chciał tylko, żeby powódka przyjechała do Z. na rozmowę w sprawie jej dalszego zatrudnienia u pozwanych. Również za nielogiczne należy uznać, iż oczekiwali oni, aby powódka stawiła się do pracy w klubie we W., gdzie jak wynika z zeznań świadków również nie było przygotowanego dla niej miejsca pracy. Świadczenie nie mieli również żadnej informacji od pozwanych, ażeby tego dnia powódka miała zjawić się w klubie we W.. Trudno więc przyjąć, iż takie były oczekiwania pozwanych, skoro z treści ich pisma z dnia 7 listopada 2014 r. jednoznacznie wynika, iż chcieli ażeby w dniu 13 listopada 2014 r. powódka przyjechała do ich siedziby w Z..

Uwzględniając powództwo, **jak w punkcie I sentencji wyroku**, Sąd w oparciu o art. 58 zd. drugie k.p., zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 6.493,44 zł brutto (3 x 2.164,48 zł), stanowiące trzymiesięczne wynagrodzenie, przy uwzględnieniu zaświadczenia strony pozwanej (k. 53), z którego wynika, iż średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.164,48 zł brutto, gdyż odszkodowanie przysługuje w kwocie brutto (por. wyrok SN z 22 kwietnia 1998 r., I PKN 55/98, OSNAPiUS 1999/8/278).

Jednocześnie, Sąd podziela stanowisko powódki, iż odszkodowanie oblicza się w oparciu o rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzeń oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), w myśl którego przy ustalaniu odszkodowania, o którym mowa w art. 58 k.p. stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Mają tutaj zatem zastosowanie regulacje zawarte w § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

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 31 stycznia 2015 r. (k. 45-46) (patrz. uchwała SN z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

Orzeczenie o **kosztach w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 900,00 zł. Ponadto, w oparciu o 864 k.c. przyznane koszty zastępstwa prawnego zostały zasądzone od pozwanych solidarnie.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył pozwanych. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu w postępowaniu uproszczonym w wysokości 250,00 zł (art. 28 pkt 3 u.k.s.c.) oraz zwrot kosztów dojazdu świadka na rozprawę w dniu 22 kwietnia 2015 r. w kwocie 200,00 zł, przyznanych świadkowi prawomocnym postanowieniem z dnia 5 maja 2015 r., co łącznie dawało kwotę 450,00 zł. Ponadto, w oparciu o 864 k.c. przyznane koszty zastępstwa prawnego zostały zasądzone od pozwanych solidarnie.

Rozstrzygnięcie **w punkcie IV sentencji wyroku**, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje podstawę w art. 477² § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez pozwanych wynika, iż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.164,48 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.