

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 30.01.2018r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy XP 130/17 z powództwa N. M. (1) przeciwko (...) S.A. w W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 3600zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następującym stanie faktycznym:

N. M. (2) była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. od 15.12.2008r. do 9.10.2015r., w tym od 1.04.2013r. na podstawie umowy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku młodszego konsultanta ds. sprzedaży. Powódka pracowała w równoważnym- zmianowym systemie czasu pracy. Stosunek pracy został rozwiązany wskutek pisemnego oświadczenia powódki z 9.10.2015r. o rozwiązaniu umowy o pracę w oparciu o art.55 §1¹ k.p.

Powódka była zobowiązana przestrzegać obowiązków określonych w Kartce S. Pracy (integralna część umowy o pracę). Powódka zapoznała się z treścią Regulaminu Pracy i Kodeksu Etyki biznesu obowiązującego u pozwanej i była zobowiązana do ich przestrzegania.

Do podstawowych obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku młodszego konsultanta ds. sprzedaży, celem istnienia którego było wspieranie realizacji celów biznesowych w punkcie sprzedaży poprzez wykonywanie czynności obsługowo- sprzedażowych, należało m.in. realizowanie procesów sprzedażowych zgodnie z procedurami obowiązującymi w sklepach własnych pozwanej, podejmowanie proaktywnych działań sprzedażowych w tym tworzenie i obsługa leadów własnych i otrzymywanych z innych źródeł, zapraszanie aktywnie klientów, zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz sklepu, obsługiwanie klientów w punkcie sprzedaży zgodnie ze standardem obsługi klienta oraz procedurami obowiązującymi w sklepach własnych, udzielanie klientom informacji oraz dokonywanie odpowiednich zmian na koncie w zakresie obsługi telefonów i urządzeń, usług dodatkowych, serwisu gwarancyjnego oraz pogwarancyjnego, faktur i płatności, zmian w warunkach umowy, zawieranie umów, w tym o świadczenie usług, sprzedaży oraz innych, zgodnie z ofertą pracodawcy.

Powódka zajmowała się obsługą klienta, sprzedażą, przedłużaniem umów, a także obsługą kasową, tj. sporządzała raport zbiorczy na podstawie tworzonych raportów kasowych przez pracowników placówki pozwanej, w której pracowała oraz pakowała pieniądze zdane przez tych pracowników wraz ze sporządzonym dokumentem zbiorczym do koperty, którą następnie wysyłała do centrali.

W ramach obowiązującej u pozwanej Polityki Grupy dotyczącej budowania relacji między pracownikami, pozwana winna kierować się zasadami wykraczania ponad oczekiwania klientów, wzajemnego poszanowania i etycznego działania, doceniania pomysłów i działań zespołowych, tworzenia najlepszych warunków do osiągnięcia wyników i rozwoju, zaufania. Celem pozwanej jest sukces wypracowany dzięki kompetentnym pracownikom, którzy w świetle założeń mają równe możliwości nauki i rozwoju. Pozwana dąży do ochrony zdrowia, bezpieczeństwa pracownika oraz do zapewnienia jego dobrego samopoczucia psychicznego. Osoby na kierowniczych stanowiskach są obowiązane tworzyć najlepsze warunki do osiągania wyników i rozwoju. Pozwana wymaga od swoich pracowników, w tym kadry kierowniczej, wzajemnego szacunku, uznania i doceniania. Nie toleruje żadnych form dyskryminacji, molestowania czy mobbingu. W razie zaistnienia sytuacji mogącej wzbudzić u pracownika poczucie jakiegokolwiek naruszenia, pozwana przewidziała odpowiednie procedury postępowania.

U pozwanej obowiązuje też Strategia A. T.- (...) oraz Polityka zapobiegania molestowaniu seksualnemu, mające na celu szerzenie świadomości wśród kadry pracowniczej i pracowników, wykluczenie wszelkich form dyskryminacji

i zapobieganie przypadkom mobbingu czy molestowania seksualnego oraz budowanie zaufania pracowników w uzyskiwaniu pomocy od pracodawcy.

W ramach pozwanej działa Komisja A., Koordynator ds. Działań A.. Pozwana instruowała pracowników odnośnie przejawów zachowań mogących mieć znamiona działań niedozwolonych, o sposobie i konieczności ich zgłaszania.

Powódka nigdy nie zgłaszała, że w stosunku do jej osoby są stosowane jakiegokolwiek niedozwolone praktyki. Nie było tego typu zgłoszeń w odniesieniu do bezpośredniej przełożonej powódki - Z. W., czy kierownika regionalnego K. G..

Powódka niejednokrotnie była chwalona przez pracodawcę za efekty swojej pracy. Po wprowadzeniu systemu telemarketingu w sklepach pozwanej w połowie 2015r., celem pomocy w realizacji planów sprzedażowych, pracownicy, w tym powódka byli zobowiązani do osiągnięcia dziennego limitu rozmów telefonicznych z klientami, prezentując ofertę pozwanej.

W trakcie zatrudnienia powódka wraz z pozostałymi pracownikami (łącznie 5 osób), w tym T. R. i Z. W., pracowała w równoważnym zmianowym systemie czasu pracy w jednej z (...) placówek pozwanej. Z. W. – bezpośrednia przełożona powódki, odpowiedzialna za układanie grafiku pracy pracowników – miała obowiązek zapewnienia wykwalifikowanej obsady w sklepie, celem zachowania stabilności sprzedaży i obsługi klienta. Grafiki układała kwartalnie, z uwzględnieniem potrzeby zachowania ciągłości biznesowej i preferencji pracowników. Pracownik uwzględniony w grafiku, w sytuacji zamiaru wzięcia urlopu musiał zostać zastąpiony przez innego pracownika. Nie zawsze ustalony grafik pokrywał się z preferencjami pracowników. Na podstawie grafiku sporządzane są plany sprzedażowe dla pracowników. Z. W. była odpowiedzialna przed przełożonymi za poziom wiedzy jej konsultantów, dlatego też co jakiś czas sprawdzała wiedzę podległych pracowników. Od zakresu wiedzy konsultantów zależała realizacja celów (poziom sprzedaży) i wynik danej placówki. Realizacja celów przez konsultanta miała wpływ na realizację danej placówki.

W związku z przejściem 2 pracowników na długotrwałe zwolnienia lekarskie, w październiku 2015r. pozwana zatrudniła 2 nowe osoby, w tym P. S..

Powódka rozważała aplikację na stanowisko kierownicze. Powódka, przed udaniem się na urlop w pierwszej połowie września 2015 r., zgłosiła przełożonej Z. W. zamiar podjęcia nauki w Akademii (...) w Ł., w związku z czym potrzebę posiadania – licząc od października 2015 r. - 2 wolnych weekendów w miesiącu. Przełożona wyraziła zgodę na powyższe sugestie powódki. Powódka nie określiła dokładnie, o które weekendy chodzi. Potrzebę posiadania konkretnych wolnych weekendów w miesiącu zgłosiła dopiero po powrocie z urlopu wypoczynkowego, w drugiej połowie września 2015r., kiedy to otrzymała informację o dostaniu się na studia i terminach zjazdów. Grafiki czasu pracy był już wówczas ułożony i obejmował trzy kolejne miesiące. Według grafiku powódka miała dwa wolne weekendy w miesiącu, jednakże w większości nie pokrywały się one z weekendami, w których powódka miała zaplanowane zjazdy na uczelni. Wobec braków kadry pracowniczej oraz planów i woli innych pracowników (w tym ślub i wyjazd T. R.), a także poszanowania prawa, zasad sprawiedliwości i równego traktowania, przełożona powódki nie wyraziła zgody na zmianę grafiku na październik.

W ramach pozwanej można było skorzystać z szeregu szkoleń wewnętrznych dotyczących sprzedaży, negocjacji.

Powódka nie składała wniosków o urlop w dniach, na które miała zaplanowane zjazdy w Akademii (...).

Powódka, tak samo jak inni pracownicy, była zobowiązana do wykonywania planu dnia, służącego osiągnięciu założonego celu sprzedażowego. Plan dnia dla każdego pracownika mógł być różny w zależności od liczby godzin pracy danego pracownika w miesiącu. Z przebiegu realizacji planu przez pracownika codziennie tworzono raport, który następnie był kierowany przez przełożonego do kierownika regionalnego. Nie było negatywnych konsekwencji niezrealizowania planu dnia. W dn. 7.10.2015r. pracownicy pozwanej w tym powódka zostali poinformowani, że piątka pracowników, osiągająca najgorsze wyniki całodziennej pracy, w tym ci którzy nie wykonują planu dnia, będzie

zobowiązana wytłumaczyć się z zaistniałej sytuacji kierownikowi regionalnemu K. G.. Celem powyższego rozwiązania było zwiększenie wyników sprzedaży przez wprowadzenie rywalizacji wśród pracowników.

Powódce nie zawsze udawało się realizować plan dnia. Miało to też miejsce w październiku 2015r. w związku z czym powódka, zgodnie z założeniem, musiała przeprowadzić rozmowę z kierownikiem regionalnym K. G. i wytłumaczyć zaistniałą sytuację. Powódka pracowała wówczas na zmianie z T. R., który również był zobowiązany przeprowadzić rozmowę z kierownikiem regionalnym. Zarówno powódka, jak i T. R. nie znali wiodącej oferty sprzedażowej pozwanej, o czym kierownik regionalny niezwłocznie powiadomił bezpośrednią przełożoną pracowników – Z. W.. K. G. rozmawiała z każdym z pracowników o ich wiedzy na temat ogółu ofert, nie na temat cen poszczególnych telefonów. Po powrocie z urlopu w połowie września 2015 r., powódka miała dużo pracy do wykonania.

Cennik telefonów jest rozbudowany, ale pozwana sprzedaje telefony, które ma na magazynie, tj. ok. 25 sztuk. Nie wymagano znajomości cen telefonów od pracowników.

W dn. 9.10.2015r. powódka wraz z nowo zatrudnionym pracownikiem P. S. zostały przepytane przez przełożoną Z. W. ze znajomości ofert pozwanej, do czego miały się przygotować dzień wcześniej, na podstawie opracowanych materiałów przez przełożoną. Powódka, w przeciwieństwie do P. S. nie знаła odpowiedzi na pytania przełożonej. Był to kolejny dzień z rzędu, w którym pracownicy, w tym powódka, mieli się wykazać wiedzą w danym zakresie, a powódka nie była w dalszym ciągu przygotowana. Przełożona odbyła wówczas rozmowę z powódką, zwracając uwagę na jej nieznaną wiedzę wiodących ofert pozwanej.

Pismem z 9.10.2015r. powódka wypowiedziała pracodawcy umowy o pracę w oparciu o art.55 §1¹ k.p., wskazując jako przyczynę sposób traktowania jej osoby, ciągłe zastraszanie powódki, odmowę uwzględnienia prośby w zakresie ustalenia czasu pracy powódki tak, aby mogła ona uczestniczyć w zajęciach szkolnych, brak możliwości dalszego rozwoju w firmie pozwanej, ciągłe wywoływanie stresu i tworzenie nieprzyjaznych warunków pracy. Jako dodatkową przyczynę wskazała zmianę warunków pracy poprzez nałożenie na nią obowiązków sprzedaży przez telefon, tj. przeniesienie na nią części obowiązków wykonywanych przez innych pracowników. Pismo z wypowiedzeniem powódka wręczyła swojej przełożonej Z. W., która początkowo odmówiła przyjęcia pisma, następnie przyjęła je po konsultacji z kierownikiem regionalnym.

Powódka otrzymała wynagrodzenie za czas faktycznie przepracowany, natomiast nie otrzymała odszkodowania, o którym mowa w art. 55 §1¹ k.p.

Pismem z 13.10.2015r. pozwana poinformowała powódkę, że w związku z jej pismem o rozwiązaniu stosunku pracy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z dn. 9.10.2015r. Jednocześnie pozwana wezwała powódkę do rozliczenia się z posiadanego mienia firmy. Pozwana wskazała także, że brak jest podstaw faktycznych do zastosowania wybranego przez powódkę trybu rozwiązania umowy o pracę, a przedstawione przez nią zarzuty pozostają w sprzeczności z dokonanymi ustaleniami i mają charakter krzywdzący dla pracodawcy. Z tych też względów, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie odszkodowawcze.

Pismem z 28.10.2015r. powódka wezwała pozwaną do niezwłocznego wydania świadectwa pracy.

Korespondencja zawierająca świadectwo pracy wystawione 13.10.2015r. oraz pismo stanowiące odpowiedź na jej wypowiedzenie zaginęła, w związku z czym ponowiono korespondencję zawierającą powyższe dokumenty, o czym poinformowano powódkę drogą mailową oraz pismem z 30.10.2015 r.

Zarówno świadectwo pracy z 13.10.2015r., jak to z 6.11.2015r., w pkt. 3 zawierało informację, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 §1¹ k.p.).

N. M. (2) wezwała (...) Spółkę Akcyjną w W. w oparciu o art. 55 §1¹ k.p. do zapłaty 10500zł stanowiącej równowartość jej wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tytułem odszkodowania z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę

podstawowych obowiązków względem pracownika. W odpowiedzi na powyższe wezwanie pozwana poinformowała powódkę, że nie ma podstaw do uznania jej roszczeń.

Na podstawie tak ustalonych faktów Sąd I instancji uznał, że powództwo podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy przytoczywszy treść art. 55 §1¹ i 2 k.p., zaakcentował, że nie każde naruszenie przez pracodawcę obowiązków względem pracownika będzie się kwalifikować, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Sąd I instancji wyjaśnił, że §1¹ w/w artykułu pozwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika, zaznaczając, że naruszenie to musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracodawcy, któremu można przypisać znamię ciężkości. Sąd Rejonowy wskazał, że katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawiera art.94k.p., zaznaczając, że nie jest to zamknięty katalog podstawowych obowiązków pracodawcy, a tylko przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy. Powołując się na to, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy, Sąd Rejonowy wskazał, że są nimi: obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art.111 k.p.); obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami (art.13k.p.); obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji prawa do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art.14 k.p.); obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art.15 k.p.).

Sąd I instancji argumentował, że w judykaturze jednolicie przyjmuje się przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 §1 k.p., że użyte w art. 55 §1¹ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika. Z powyższego Sąd Rejonowy wywodził, że naruszenie dóbr osobistych pracownika może usprawiedliwiać rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy na podstawie art.55 §1¹ k.p. Sąd Rejonowy zaakcentował, że naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika musi być zawinione w sposób umyślny lub wynikający z rażącego niedbalstwa. Sąd Rejonowy stwierdził, że znamię winy zawarte jest w sformułowaniu o "ciężkim" naruszeniu obowiązków pracodawcy, konkludując, że nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu. W sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd I instancji wyjaśnił, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 §1¹ k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez niego przyczyny rzeczywiście występują, argumentując, że wynika to z faktu, że w prawie pracy jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umowy są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obarczone wadą. Sąd Rejonowy zaznaczył, że świadectwo powinno zawierać m.in. informacje dotyczące trybu i podstawy prawnej rozwiązania lub podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy. Z powyższego Sąd I instancji wywiódł, że oznacza to, że w razie zakończenia przez pracownika umowy w trybie w/w przepisu w świadectwie pracy powinien zostać wskazany art. 55 k.p., jednocześnie podkreślając, że fakt ujęcia trybu rozwiązania umowy o pracę w świadectwie pracy w żaden sposób nie dowodzi, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez powódkę były rzeczywiste i uzasadnione.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że wypowiadając umowę o pracę bez wypowiedzenia pracownik powinien dochować formy pisemnej, a ponadto powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Sąd I instancji wyjaśnił, że pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, a rozwiązanie stosunku pracy w tym

trybie jest uzasadnione, gdy choć jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona. W sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, istotne jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Wskazany termin miesięczny powinien być liczony od momentu, w którym pracownik uzyskał konkretną i wiarygodną informację o wystąpieniu sytuacji przewidzianej art. 55 k.p.

Sąd Rejonowy argumentował, że powódka domagała się odszkodowania tytułem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, co oznacza, że w sprawie istotnym było ustalenie, czy przyczyny zastosowania takiego trybu rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i uzasadnione. Sąd I instancji wskazał, że wypowiadając pismem z 9.10.2015r. umowę o pracę w oparciu o art.55 §1¹ k.p., powódka jako przyczynę wskazała ciągle zastraszanie, odmowę uwzględnienia prośby w zakresie ustalenia czasu pracy powódki tak, aby mogła ona uczestniczyć w zajęciach szkolnych, brak możliwości dalszego rozwoju w firmie pozwanej, ciągle wywoływanie stresu i tworzenie nieprzyjaznych warunków pracy. Jako dodatkową przyczynę wskazała zmianę warunków pracy poprzez nałożenie na nią obowiązków sprzedaży przez telefon, tj. przeniesienie na nią części obowiązków wykonywanych przez innych pracowników.

Odnośnie podanej przez powódkę przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci ciągłego zastraszania, ciągłego wywoływania stresu i tworzenia nieprzyjaznych warunków pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że atmosfera pracy w placówce pozwanej, w której pracowała powódka nie wykraczała poza standardowe normy społeczne. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków M. P., P. S., Z. W., K. G., K. P., P. P., A. K., są wiarygodne z uwagi na ich spójności i korelację z pozostałym materiałem dowodowym, z których wynika, że w placówce pozwanej, w której pracowała powódka nie było przejawów niedozwolonych praktyk wobec pracowników. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka nigdy nie dokonywała zgłoszeń w tym zakresie, dodając, że z jej zeznań oraz zeznań świadka K. R. wynika, że powódka niejednokrotnie była chwalona przez pracodawcę za efekty swojej pracy. Sąd I instancji zaakcentował też, że powódka, tak samo jak inni pracownicy, była zobowiązana do wykonywania planu dnia, służącego osiągnięciu założonego celu sprzedażowego. Sąd Rejonowy wskazał też, że świadek K. R. zeznała, że za niezrealizowanie planu dnia pracownicy w formie kary otrzymywali zmiany popołudniowe oraz byli wówczas zobowiązani do rozmowy z kierownikiem. W ocenie Sądu I instancji, nie można jednak powyższego traktować jako negatywnej konsekwencji niezrealizowania planu dnia. U pozwanej funkcjonował równoważny – zmianowy system czasu pracy, o czym pracownicy wiedzieli w momencie zawierania umowy o pracę, w związku z czym wykonywanie pracy na zmianie popołudniowej było wpisane w treść stosunku pracy łączącego strony. Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, zaś pracodawca ma prawo oczekiwać zaangażowania pracownika w jego rozwój i osiągnięcie określonych efekty pracy, w tym posiadania przez pracownika wiedzy zawodowej umożliwiającej efektywne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Z powyższego Sąd I instancji wywiódł, że zasadnie wymagano od powódki wiedzy zawodowej, w tym znajomości ofert pozwanej, gdyż od tego był uzależniony poziom realizacji celu pracodawcy – osiągnięcia jak największych zysków ze sprzedaży, a przełożona powódki w sposób uzasadniony kładła nacisk na osiąganie jak najlepszych wyników, na zaangażowanie pracowników w wykonywanych zadaniach. Sąd Rejonowy zaakcentował, że wysokość nakładanych na powódkę planów sprzedażowych nie zależała od bezpośredniej przełożonej, gdyż te były ustalane na poziomie centralnym a przełożona placówki miała polecenie ich wykonania, podkreślając, że przełożona powódki również podlegała wyżej zatrudnionym w strukturach pozwanej osobom, które i ją rozliczały jako kierownika placówki z wykonanej pracy, wobec czego, zdaniem Sądu Rejonowego, zrozumieliśmy było, że chciała ona zatem sprostać nakładanym wobec niej oczekiwaniom i w tym celu monitorowała pracę podległego jej zespołu, podejmowała próby aktywizowania poszczególnych jego członków, gdyż osiągnięcie określonych wyników przez daną placówkę bez wątplenia wpływało na jej ocenę jako kierownika placówki i przekładało się na określone korzyści jakie otrzymywał cały zespół za dobre wyniki pracy. Jednocześnie Sąd I instancji stwierdził, że przełożona powódki nie wykraczała w tym poza normy społecznie dopuszczalne, dodając, że powódka jako wieloletni pracownik pozwanej знаła jej politykę, oczekiwania wobec pracowników. Sąd Rejonowy argumentował, że rzeczą ogólnie przyjętą była rozmowa z pracodawcą w przedmiocie przyczyn niewykonania planu dnia, co miało na celu mobilizację i aktywizację pracownika

a nie tworzenie nieprzyjaznych warunków pracy. Sąd I instancji stwierdził, że w spornym okresie powódce nie udawało się realizować planu dnia, w związku z czym była zobowiązana do rozmów z przełożoną, w tym kierownikiem regionalnym, a wówczas okazało się, że powódka nie posiada wiedzy na temat ogółu ofert pozwanej, co w ocenie Sądu Rejonowego mogło mieć przełożenie na brak realizacji planu dnia. Sąd I instancji zaznaczył, że wbrew twierdzeniom powódki, nie wymagano od niej cen telefonów. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom świadka T. B., gdyż świadek nie pracuje z pozwaną i ma na ten temat wiedzę jedynie z informacji udzielonych mu przez powódkę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji z zeznań świadka P. S. wynika, że powódka nie znała ofert pozwanej, mimo, iż miała szansę i możliwość ich nauczenia, a fakt, że powódka miała po powrocie z urlopu dużo pracy nie stanowi usprawiedliwienia powyższej okoliczności, w sytuacji, gdy nowozatrudniony pracownik (P. S. zatrudniona od października 2015 r.) wykazała się zdecydowanie większą wiedzą w tym zakresie niż powódka. Według Sądu I instancji powódka nie wykazała też, że była zastraszana. Sąd Rejonowy podkreślił, że analiza zgromadzonego materiału dowodowego nie dała podstaw do ustalenia choć jednej sytuacji, że powódka była traktowana w nieodpowiedni sposób, akcentując, że zdenerwowanie powódki mogło wynikać jedynie z jej wewnętrznych przymiotów reagowania w danych okolicznościach. Sąd I instancji powołując się na zeznania P. S. argumentował, że przełożona nie zwracała się w stosunku do powódki w sposób nieuprzejmy czy nieodpowiedni, ani też nigdy na powódkę nie krzychała, dodając, że o powyższym może świadczyć treść korespondencji e-mail załączonych do akt. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie dał wiary zeznaniom świadka T. B. oraz K. R. w zakresie w jakim dotyczyły nierównego traktowania pracowników pozwanej, gdyż świadkowie ci nie podali konkretnych przypadków, a nadto w przypadku zeznań świadka T. B. Sąd I instancji miał na uwadze to, że jego stosunek względem powódki nie jest neutralny, a informację na temat pracy powódki świadek zna jedynie z jej relacji. Sąd Rejonowy wyjaśnił również, że pominął zeznania świadka K. R. w zakresie w jakim dotyczyły sposobu wykonywania przez nią pracy, albowiem świadek przedstawiła sytuację ze swojego punktu widzenia, w oparciu o własne doświadczenia. W konkluzji Sąd Rejonowy stwierdził, że analizowane przyczyny wskazane przez powódkę były nieprawdziwe.

Co do kolejnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę podanej przez powódkę tj. odmowy uwzględnienia prośby w zakresie ustalenia czasu pracy powódki tak, aby mogła ona uczestniczyć w zajęciach szkolnych, braku możliwości dalszego rozwoju w firmie pozwanej, Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego wynika, że powódka, zgłosiła swojej przełożonej zamiar podjęcia nauki w Akademii (...) w Ł., przed udaniem się na urlop w pierwszej połowie września 2015r. w związku z potrzebą posiadania od października 2015r. 2 wolnych weekendów w miesiącu, dodając, że z zeznań świadków i samej powódki wynika, że przełożona wyraziła zgodę na powyższe zamiary i sugestie powódki. Odnosząc się do twierdzeń powódki, że chęć podjęcia przez nią nauki była motywowana celem uzyskania wykształcenia wyższego, które według jej oceny było jednym z wymogów dla osób aplikujących na stanowisko kierownicze u pozwanej, Sąd Rejonowy uznał, że w świetle dowodów zaoferowanych przez strony, nie da się jednoznacznie stwierdzić, że posiadanie wykształcenia wyższego było faktycznie wymogiem niezbędnym do aplikowania na to stanowisko, argumentując, że zeznania w tym zakresie powódki, T. B., J. J. (1) stoją w opozycji z zeznaniami świadków zajmujących kierownicze stanowiska u pozwanej. Sąd Rejonowy podniósł, że świadek J. J. (1) wskazała, że nigdy nie prowadziła rekrutacji na stanowisko kierownicze, jednakże gdy kandydowała na taką posadę, jednym z wymogów było posiadanie wykształcenia wyższego. Sąd I instancji podał także, że przedstawione przez powódkę ogłoszenia o ofercie pracy u pozwanej na stanowisku kierowniczym zawierały wymóg posiadania wykształcenia wyższego, ale jednocześnie zaznaczył, że dotyczyły one innych placówek pozwanej, aniżeli te, co do których powódka chciała złożyć swoją aplikację. W ocenie Sądu I instancji powyższe nie ma jednak znaczenia w sytuacji, gdy powódka - co sama przyznała - była zachęcana do aplikowania na stanowisko kierownicze przez jej przełożoną oraz wyrażenia zgody na podjęcie przez powódkę studiów. Sąd Rejonowy argumentował, że bezspornym jest, że grafik obejmujący 3 kolejne miesiące licząc od października 2015r., sporządzony przez przełożoną powódki, nie był zgodny z oczekiwaniami powódki, gdyż wolne weekendy powódki nie pokrywały się z terminami zjazdów na uczelni, jak i to, że przełożona nie wyraziła zgody na jego poprawę w sposób zgodny z oczekiwaniami powódki. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że z dowodów przedstawionych przez strony wynika, że ustalenie grafiku niezgodnie z oczekiwaniami powódki nie nastąpiło z winy pracodawcy, a powódka w chwili zgłoszenia przełożonej chęci podjęcia studiów, nie wskazała dokładnie o jakie weekendy chodzi. Sąd I instancji wskazał też, że z zeznań świadków, w tym T. B. wynika, że powódka nie miała wówczas jeszcze terminarza zjazdów i nie wiedziała czy dostała się na przedmiotowe studia. Sąd Rejonowy uznał, że przełożona

ustosunkowała się do prośby powódki odnośnie 2 wolnych weekendów w miesiącu, nie mając wiedzy na temat o jakie daty dokładnie chodzi, zatem nie była w stanie ustalić grafiku w połowie września 2015 r. zgodnie z oczekiwaniem powódki. Sąd I instancji wskazał, że z zeznań T. B. wynika, że powódka dowiedziała się o grafiku i jego treści od kolegi z pracy jeszcze w trakcie urlopu, wobec czego według Sądu Rejonowego już wówczas mogła zgłaszać jakieś uwagi, czego jednak nie zrobiła, lecz uczyniła to dopiero po powrocie z urlopu i po otrzymaniu terminów zjazdów prosiła o zmianę grafiku. Według Sądu I instancji w tych okolicznościach oraz wobec tego, że do obowiązków przełożonej należało zapewnienie wykwalifikowanej obsady w sklepie, a także uwzględnianie preferencji pozostałych podległych jej pracowników oraz przestrzeganie obowiązujących norm prawnych i zasad sprawiedliwości i równego zatrudniania, odmowa zmiany grafiku przez przełożoną była uzasadniona. Sąd Rejonowy wskazał, że wziął również pod uwagę to, że na podstawie sporządzonego grafiku były tworzone inne dokumenty, niezbędne w celach biznesowych pozwanej - plany sprzedażowe dla pracowników, a ustalany grafik nie zawsze pokrywał się z preferencjami pracowników, co w sytuacji systemu pracy pozwanej należy traktować jako sytuację normalną, jak i to, że w spornym okresie u strony pozwanej istniały braki kadry pracowniczej. W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że nie można przypisać winy pracodawcy w powyższym zakresie, wobec czego nie stanowi to zatem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie dał wiary w tym zakresie zeznaniom świadka J. J. (1), gdyż świadek od lipca do końca 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zatem sytuację znała tylko z subiektywnej relacji powódki. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pominął zeznania świadka w zakresie w jakim dotyczyły sposobu ustalania grafiku i nie pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, gdyż świadek zeznała o tym wyłącznie z punktu widzenia swojej osoby w czasie kiedy zajmowała funkcję kierownika. Sąd I instancji podkreślił, że z relacji świadków Z. W., K. P. wynika, że u strony pozwanej można było skorzystać z szeregu szkoleń wewnętrznych dotyczących sprzedaży, negocjacji i w ten sposób podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, akcentując, że podjęcie nauki na Akademii (...) niewątpliwie miało na celu rozwój powódki, jednak nie w zakresie umiejętności poświadczanych w firmie pozwanej.

Sąd Rejonowy argumentował, że z materiału dowodowego sprawy wynika, że powódka zajmowała się obsługą klienta, sprzedażą, przedłużaniem umów, a także obsługą kasową, tj. sporządzała raport zbiorczy na podstawie tworzonych raportów kasowych przez pracowników placówki pozwanej, w której pracowała oraz pakowała pieniądze zdane przez tych pracowników wraz ze sporządzonym dokumentem zbiorczym do koperty, którą następnie wysyłała do centrali. Po wprowadzeniu systemu telemarketingu w sklepach pozwanej w połowie 2015r., pracownicy, w tym powódka przeprowadzali również rozmowy telefoniczne z klientami, w celu przedstawienia ofert pozwanej i sprzedaży. Powołując się na zeznania świadków, którzy zajmowali kierownicze stanowiska, Sąd Rejonowy stwierdził, że wprowadzenie rozmów telefonicznych z klientami było rozwiązaniem służącym realizacji planów sprzedażowych przez pracowników, w związku z czym również przez poszczególne placówki pozwanej. Sąd Rejonowy argumentował, że treść zakresu obowiązków powódki wskazuje na to, że rozmowy telefoniczne z klientami mieściły się w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki, która zajmując stanowisko młodszego konsultanta ds. sprzedaży była zobowiązana wspierać realizację celów biznesowych w punkcie sprzedaży poprzez wykonywanie czynności obsługowo- sprzedażowych zgodnie z ofertą pracodawcy, a wprowadzona w połowie 2015r. telesprzedaż była jedynie nową formą sprzedaży, a nie nowym obowiązkiem powódki, wobec czego nie wymagała aneksu do umowy. Zdaniem Sądu Rejonowego z dowodów dostarczonych przez strony nie można wywodzić, że powyższe rozwiązanie zostało wprowadzone w związku ze zwolnieniem większej ilości pracowników zajmujących się dotychczas telesprzedażą u pozwanej, tylko dlatego, że w ocenie powódki i świadka T. B., obie te okoliczności nastąpiły w niewielkim odstępie czasowym. Według Sądu I instancji zeznania powódki i świadka w tym zakresie miały charakter przypuszczenia, a nie wiedzy na temat głównych założeń firmy, a nadto stoją one w opozycji do zeznań świadków zajmujących kierownicze stanowiska u pozwanej. W ocenie Sądu Rejonowego przedstawione przez powódkę decyzje Prezesa UOKiK i dotyczące niewłaściwego wystawiania faktur klientom, również nie stanowią dowodu na to, że pracodawca zwiększył pracownikom w tym powódce część obowiązków celem zminimalizowania ekonomicznych skutków swoich praktyk, a jedynie wskazują na stosowanie nieuczciwych praktyk przez pracodawcę w stosunku do konsumenta, pozostając bez znaczenia dla rozstrzygnięcia dla sprawy. Sąd Rejonowy podkreślił też, że o opisanej przyczynie

powódka miała wiedzę od połowy 2015r., zatem w sytuacji rozwiązania stosunku pracy 9.10.2015r. miesięczny termin do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia został przekroczony.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pominął wniosek dowodowy pozwanej z zeznań świadka J. F., z uwagi na jego cofnięcie w toku procesu.

W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, na które złożyły się jedynie koszty zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy oparł na treści art. 98 k.p.c. w zw. z §9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka, będąc reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zaskarżając zakwestionowane orzeczenie w całości. A. zarzuciła skarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1/ § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z 30.12.2016 r. wydanego na podstawie art. 97 § 4 kp w sprawie świadectwa pracy, w którym określone zostało, że w świadectwie pracy podaje się tryb i podstawę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, poprzez błędne przyjęcie, że informacje te mogą odbiegać od podstaw rzeczywistych i faktycznych, argumentując, że jeżeli doszłoby do podania informacji nieprawdziwych, odmiennych od oczekiwania pracownika, wówczas pracownikowi przysługiwałoby roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy,

2/ art. 94 pkt 6 kp oraz przepisów rozdziału III kodeksu pracy zatytułowanego „kwalifikacje zawodowe pracowników” poprzez niezastosowanie przepisu art. 102- 103⁶ kc, a w szczególności przepisu art. 103¹ kp, określającego uprawnienia pracownika

II. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy a mianowicie naruszenie :

1/ art. 253 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że to powódka powinna wykazać prawdziwość oświadczenia zawartego w świadectwie pracy w zakresie rozwiązania stosunku pracy, w przypadku gdy dokument ten został wystawiony przez pozwaną, a zatem zgodnie z dyspozycją art. 253 k.p.c., to pozwana powinna zaprzeczyć prawdziwości tego dokumentu, argumentując, że Sąd Rejonowy całkowicie pominął kwestie związane z ciężarem dowodu, jaki wynika z w/w przepisu kodeksu postępowania cywilnego,

2/. art. 233 §1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i dopasowanie oceny do założonego z góry przez sąd zdania, polegającego na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że u pozwanej nigdy nie dochodziło do zastraszania pracowników, w sytuacji gdy informacja taka wynika wprost z zeznań świadków T. B., który słyszał płacz powódki, gdy ta relacjonowała przebieg rozmowy z przełożoną z zeznań świadka K. R., która również przekazała informacje z własnego doświadczenia oraz z zeznań J. J. (1), w szczególności, gdy świadkowie K. R. i J. J. (2), nie są już pracownikami pozwanej, nie mają zależności służbowej, wobec czego ich zeznania mogą w całości przedstawiać doświadczenia i sytuacje, jakie doznali podczas trwającego wcześniej zatrudnienia,

3/ art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez pominięcie tych okoliczności na które powoływała się pozwana z sprzeciwie od nakazu zapłaty, a które nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach powołanych przez pozwaną świadków, wskazując tytułem przykładu: po pierwsze, że pozwana w sprzeciwie podnosiła nieprawdziwie, że grafik raz ustalony nie mógł być zmieniony, w sytuacji gdy z zeznań powołanego przez pozwaną świadka Pana P. P. wynika, że wręcz przeciwnie, grafik mógł być zmieniany dowolnie; po drugie, pozwana od początku powoływała nieprawdziwe okoliczności twierdząc, że dla potrzeb objęcia kierowniczego stanowiska wymagane jest wykształcenie wyższe kierunkowe, w sytuacji gdy jak wynika

z przeprowadzonego materiału dowodowego zarówno Z. W. nie posiadała takiego wykształcenia (ukończona chemia spożywcza na Politechnice (...)) a z zeznań innych osób powołanych przez pozwaną, w tym P. P. wynika, że wystarczyło jakiegokolwiek wykształcenie wyższe,

4/ art.233§1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, w szczególności poprzez dowolne przyjęcie, że powódka chciała aplikować na stanowisko kierownicze dokładnie w tej placówce handlowej, w której świadczyła pracę na rzecz pozwanej, w sytuacji gdy powódka wspominała o chęci rozwoju w firmie (...) nie tylko w ramach tej konkretnej placówki handlowej, lecz również w innych nowo otwieranych czy też istniejących już w ramach sieci sprzedaży,

5/ art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie części zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie tego, że w tym okresie czasu firma (...) całkowicie bezzasadnie zawyżała rachunki telefoniczne swoim klientom, co skutkowało szeregiem reklamacji ze strony abonentów, przy czym dla rozpoznania reklamacji konieczna była znajomość szeregu procedur obowiązujących w pozwanej spółce, dlatego w większości obsługiwali je pracownicy z dłuższym stażem pracy, znający systemy informatyczne pozwanej, co zabierało dużą część czasu pracy i uniemożliwiało sprzedaż nowych produktów i usług oraz poszerzenie wiedzy na temat nowych ofert i abonamentów, argumentując, że reklamacje te powstały zatem z winy pracodawcy, z winy pracodawcy część zatrudnionego personelu nie mogła dokonywać bieżącej sprzedaży, a jednak osoby te zmuszone były odbywać nieprzyjemne rozmowy co do braku bieżącej sprzedaży;

III. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia spowodowany pominięciem przez Sąd Rejonowy istotnych dla sprawy okoliczności, a to poprzez:

1. pominięcie faktu, któremu pozwana nie zaprzeczyła, że w spornym okresie czasu doszło do dwukrotnego ukarania pozwanej spółki za niedozwolone praktyki naruszające interesy konsumentów, co skutkowało wzmożoną ilością reklamacji i koniecznością ich obsługi na bieżąco, przez co obsługa reklamacji pozbawiała pracowników je rozpoznających możliwością zajęcia się bieżącą sprzedażą,

2. pominięcie faktu, że grafik ułożony choćby z trzy miesięcznym wyprzedzeniem mógł zostać zmieniony w ramach bieżących potrzeb, o co prosiła powódka, napotykając stanowczą odmowę ze strony Z. W., w sytuacji gdy zmiana taka była możliwa,

3. pominięcie przez Sąd Rejonowy faktu, że w ramach bieżących potrzeb poszczególne placówki handlowe pozwanej mogły delegować swoich pracowników w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych, a pomimo to Z. W. nie podjęła żadnych starań w tym zakresie, nie spróbowała nawet i nie pytała innych kierowników o takie rozwiązanie,

pominięcie przez sąd faktu, że w dn. 9.10.2015r. bezpośrednia przełożona Z. W. okłamała powódkę mówiąc, że z powodu braku znajomości cen na oferowane produkty otrzymała przez N. M. (2) naganę, co wskazuje na złą wolę Z. W. oraz rozmyślne działanie zmierzające do wywołania u powódki przeświadczenia, że N. M. (2) jest złym pracownikiem

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwana, będąc reprezentowaną przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu II instancji orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby powielania ich w tym miejscu (por. orzeczenie SN z 10.11.1998r., III CKN 792/98, OSNC 1999/4/83). Ponadto Sąd II instancji w całości podziela wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W ocenie Sądu II instancji całkowicie bezzasadnie powódka zarzuciła w apelacji naruszenie art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy. Wstępnie przypomnieć należy, że zgodnie z §1 art. 233 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i na podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest tu dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułem logicznego rozumowania wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. SN w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Zdaniem Sądu II instancji w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie dopuścił się naruszenia art. 233 §1 k.p.c. Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, wszelkie zaś podniesione w tym zakresie zarzuty stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu I instancji.

W szczególności słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka nie udowodniła, że pozwana dopuściła się zarzucanego jej przez powódkę, zwinionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika w postaci naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, tj. braku poszanowania godności pracownika, brak równego traktowania w zatrudnieniu, braku ułatwienia w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracownika

Zdaniem Sądu II instancji, zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, że zeznania świadków T. B., K. R. i J. J. (1) w zakresie w jakim dotyczyły nierównego traktowania pracowników pozwanej nie wskazywały konkretne przypadki naruszeń i zastraszania pracowników. W sposób przekonujący Sąd Rejonowy argumentował, że odmawiając wiary zeznaniom świadka T. B. trzeba było uwzględniać to, że informacje na temat pracy powódki świadek czerpał jedynie z relacji apelantki, skoro nigdy nie pracował razem z powódką, nie widział jej umowy o pracę ani karty stanowiska pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego logicznie Sąd I instancji uzasadnił również to, że pominął zeznania świadka K. R. dotyczące sposobu wykonywania przez nią pracy z uwagi na to, że były one obarczone subiektywną oceną tego świadka w tym zakresie. Sąd II instancji w całości podzielił też ocenę Sądu Rejonowego co do wartości dowodowej zeznań świadka J. J. (1), skoro od lipca do końca 2015 r. świadek przebywała na zwolnieniu lekarskim, wobec czego w okresie objętym powództwem była nieobecna w pracy, a wiadomości czerpała wyłącznie od powódki.

Jako wyłącznie polemiczną Sąd Okręgowy ocenił też argumentację apelantki co do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie dokonywania oceny dowodów dotyczących możliwości zmiany grafiku u strony pozwanej oraz wymogu

posiadania kierunkowego wykształcenia wyższego do objęcia kierowniczego stanowiska. Lektura pisemnych motywów skarżonego rozstrzygnięcia pozwoliła bowiem Sądowi II instancji stwierdzić na podstawie dostępnego materiału aktowego, że Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy, rzetelny i nieobarczony żadnym logicznym błędem rozważył cały materiał dowodowy jakie zaoferowały strony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, w tym zeznań świadków: Z. W., P. S., K. G., P. P., A. K., M. P., K. P., jak i dokumentów: Polityka Grupy dotycząca budowania relacji między pracownikami (P-DP-00-02) i na tej podstawie doszedł do prawidłowych wniosków, że ustalenie grafiku niezgodnie z oczekiwaniami powódki nie nastąpiło z winy pracodawcy. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Rejonowy, powódka w chwili zgłoszenia przełożonej chęci podjęcia studiów, nie podała dokładnie o jakie weekendy chodzi, a przy tym z zeznań T. B. wynikało, że apelantka nie miała wtedy ani terminarza zjazdów, ani nawet nie wiedziała czy dostała się na studia. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji prawidłowo doszedł do jedynego logicznego wniosku, że przełożona nie mając wiedzy na temat kiedy konkretnie powódka będzie uczestniczyć w zjazdach nie była w stanie w połowie września ustalić grafiku zgodnie z oczekiwaniami powódki. Trafnie także Sąd Rejonowy argumentował, że skoro z zeznań T. B. wynika, że powódka dowiedziała się o grafiku od kolegi z pracy jeszcze w trakcie urlopu, to mogła już wtedy zgłosić uwagi, lecz zrobiła to dopiero po powrocie z urlopu, po otrzymaniu terminów zjazdów prosiła o zmianę grafiku. Sąd Okręgowy w całości podzielił ocenę Sądu I instancji, że w tych okolicznościach, uwzględniając dodatkowo, że na podstawie sporządzonego grafiku były tworzone inne dokumenty, niezbędne w celach biznesowych pozwanej - plany sprzedażowe dla pracowników, a także istniejące w badanym okresie braki kadry pracowniczej, zmiana grafiku na październik 2015r. zgodnie z żądaniem powódki była niemożliwa, wobec czego nie można przypisać winy pracodawcy w powyższym zakresie.

Słusznie też Sąd I instancji podkreślił, że podjęcie przez powódkę nauki na studiach na Akademii (...) nie dotyczyło podnoszenia kwalifikacji w zakresie umiejętności pożądanym w firmie pozwanej. Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze badając zarzuty apelacyjne powódki, że z zeznań Z. W. i K. P. oraz złożonych do akt dokumentów „Polityka Grupy dotycząca budowania relacji między pracownikami (P-DP-00-02)”, wynika, że pozwana podjęła działania mające ułatwić podnoszenie kwalifikacji pracowników, którzy mogli skorzystać z szeregu szkoleń wewnętrznych dotyczących sprzedaży, czy negocjacji. Co się zaś tyczy konieczności posiadania kierunkowego wykształcenia wyższego do objęcia stanowiska kierowniczego w firmie pozwanej, Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy bezbłędnie uznał, że w świetle dowodów zaoferowanych przez obydwie strony nie da się jednoznacznie stwierdzić, że był to wymóg niezbędny do aplikowania na to stanowisko u pozwanej. Wniosek ten Sąd I instancji wyciągnął w sposób poprawny po przeprowadzeniu konfrontacji zeznań powódki, T. B., J. J. (1) ze stojącymi do nich w opozycji zeznaniami świadków zajmujących kierownicze stanowiska u pozwanej, zestawiając ich treść również z przedstawionymi przez powódkę ogłoszenia o ofercie pracy u pozwanej na stanowisku kierowniczym, które co prawda zawierały wymóg posiadania wykształcenia wyższego, jednakże dotyczyły innych placówek pozwanej, a nie tych do których powódka chciała złożyć swoją aplikację. W tym stanie rzeczy Sąd II instancji w całości podzielił ocenę Sądu meriti, że powyższe nie ma jednak w sprawie większego znaczenia, skoro powódka sama przyznała, że była zachęcana do aplikowania na stanowisko kierownicze przez swoją przełożoną, co czyni analizowany zarzut niezasadnym.

W tym miejscu należy wskazać, że wobec poprawnych ustaleń Sądu meriti w omówionym zakresie chybnym okazał się zarzut naruszenia art. 94 pkt 6 kp oraz przepisów rozdziału III kodeksu pracy zatytułowanego „kwalifikacje zawodowe pracowników” poprzez niezastosowanie przepisu art. 102- 103⁶ kc, a w szczególności przepisu art. 103¹ kp, określającego uprawnienia pracownika, albowiem rozpoczęcie studiów na Akademii (...) nie miało na celu podnoszenie przez powódkę kwalifikacji na stanowisku młodszego konsultanta ds. sprzedaży, skoro nabyte na tych studiach umiejętności nie byłyby jej potrzebne do wykonywania obowiązków na w/w stanowisku. Istotne jest też, że z materiału dowodowego wynika, że przełożona nie przeciwstawiała się temu by powódka kształciła się na przedmiotowych studiach. Okoliczność ta została zresztą przyznana przez samą powódkę, która potwierdziła również przełożona zachęcała ją do aplikowania na stanowisko kierownicze. W celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych u strony pozwanej powódka mogła zaś korzystać z szeregu szkoleń wewnętrznych z zakresu sprzedaży i negocjacji, jakie pracodawca zapewniał zatrudnionym w T- M. pracownikom.

Zdaniem Sądu II instancji nie zasługuje też na aprobatę argumentacja apelantki, w której zarzucała, że Sąd I instancji błędnie ustalił, że chciała aplikować na stanowisko kierownicze w placówce w której świadczyła pracę, podczas gdy powódka wspominała o chęci rozwoju w firmie (...) nie tylko w ramach tej konkretnej placówki handlowej lecz również w innych nowo otwieranych lub istniejących placówkach. Z dostępnego materiału dowodowego wynika bowiem, że powódka podczas swojego zatrudnienia u strony pozwanej nigdy nie aplikowała na żadne stanowisko kierownicze, wobec czego stanowisko strony apelacyjnej w tym zakresie jest wyłączenie polemicznym wobec prawidłowych ustaleń Sądu I instancji.

Chybiony okazał się też zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd meriti części zebranego w sprawie materiału dowodowego dotyczącego zawiązywania przez pozwaną rachunków telefonicznych co skutkowało szeregiem reklamacji ze strony klientów i tym samym obowiązkiem obsłużenia klientów pozwanej przez pracowników sklepów, i niemożnością dokonywania bieżącej sprzedaży a w konsekwencji błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia. Wbrew twierdzeniom strony powodowej materiał dotyczący tej kwestii nie został przez Sąd pominięty, albowiem w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd I instancji dokonał jego oceny i na tej podstawie doszedł do prawidłowych wniosków, że przedstawione przez stronę powodową decyzje Prezesa UOKiK, dotyczące niewłaściwego wystawiania faktur klientom, nie stanowią dowodu na to, że pracodawca zwiększył pracownikom, a w tym powódce część obowiązków celem zminimalizowania ekonomicznych skutków swoich praktyk. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Rejonowy przedmiotowe decyzje wykazują jedynie okoliczność stosowania nieuczciwych praktyk stosowanych przez pracodawcę w stosunku do konsumenta. Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z tymi dokumentami w całości podzielił ocenę Sądu meriti, że pozostają one zatem bez znaczenia dla merytorycznego rozstrzygnięcia dla sprawy. Słusznie też Sąd Rejonowy zauważył, że skoro o opisaną powyżej przyczynie powódka miała wiadomości od połowy 2015 roku, przeto w sytuacji rozwiązania stosunku pracy w dniu 9 października 2015 roku, miesięczny termin do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia został przekroczony.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty dotyczące naruszenia art. 233 k.p.c. przez Sąd Rejonowy okazały się w całości chybione. Strona apelująca nie wykazała w sposób skuteczny by Sąd meriti błędnie ustalił okoliczności faktyczne w sprawie. Generalnie zarzuty i argumenty apelacji miały w tym zakresie charakter czysto polemiczny i sprowadziły się do negowania ocen i ustaleń sądowych i zastępowania ich ocenami i wnioskami własnymi, w żadnym zaś razie nie podważają one trafności rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Całkowicie chybione okazały się także zarzuty naruszenia § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z 30.12.2016 r. wydanego na podstawie art. 97 § 4 kp i korespondującego z nim zarzutu art. 253 k.p.c. Wskazać należy, że Skarżący zdaje się w ogóle nie zauważać – a okoliczność tę słusznie podkreślił już Sąd Rejonowy – iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1 1 k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Umowa o pracę ze skutkiem natychmiastowym rozwiązuje się w trybie przewidzianym w art. 55 k.p. również wtedy, gdy pracownik nie wskazał przyczyny uzasadniającej tego rodzaju czynność prawną. Co więcej, należy przyjąć, że ulega ona rozwiązaniu nawet wówczas, gdy brak jest przyczyny ją uzasadniającej. Ten sposób rozwiązania stosunku pracy – mimo odmiennej oceny pracodawcy co do zasadności tych przyczyn – bezwzględnie i zawsze powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy jedynie w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61 1 lub art. 61 2 k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1 1 zd. drugie k.p. - w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie. Kwestionowanie tych przyczyn żadną miarą nie uprawnia go jednak do wskazania w świadectwie pracy innej podstawy rozwiązania stosunku pracy niż ta która faktycznie wystąpiła tj. art. 55 § 1 1 kp. Modyfikacja treści świadectwa pracy w tym zakresie może nastąpić dopiero po wykazaniu przed sądem, że rozwiązanie umowy w trybie art. 55 k.p. było nieuzasadnione. Tym samym, wbrew sugestiom apelanta, z treści świadectwa pracy wskazującego właśnie jako podstawę rozwiązania stosunku pracy art. 55 § 1 1 kp, nie sposób budować domniemania o jakimkolwiek uznaniu przez pracodawcę zasadności podanych przez pracownika przyczyn tego stanu rzeczy, prowadzących do natychmiastowego zakończenia współpracy i twierdzeń o przyjęciu przez niego na siebie odpowiedzialności za ten

stan rzeczy. Chybionym jest więc twierdzenie strony powodowej co do nieuprawnionego uznania za niewiarygodne dowodów powołanych przez stronę apelującą w postaci świadectwa pracy.

Jeżeli pracodawca odmawia wypłaty odszkodowania, pracownik może go dochodzić przed sądem pracy. Cięży na nim dowód wykazania, że pracodawca ciężko naruszył wobec niego swoje podstawowe obowiązki. Wskazać należy, że twierdzenia dotyczące istotnych dla sprawy okoliczności (art. 227) powinny być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wokanda 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, Legalis). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Pracodawca nie ma obowiązku dochodzenia od pracownika odszkodowania na podstawie art. 61 1 i 61 2 kp, bo jest to jedynie jego prawo. A zatem w razie wytoczenia powództwa przez pracownika o odszkodowanie z § 1 1 pracodawca może postawić zarzut braku przyczyny rozwiązania umowy wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61 1 (tak uchwała SN z 4.03.1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 542). W świetle poprawnie ustalonych okoliczności faktycznych Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że nie potwierdzonymi są twierdzenia powódki zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracodawcą stosunku pracy. Ustalenia Sądu Rejonowego co do bezzasadności przyczyn wskazanych przez powódkę, jako podstawa rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1 1 kp w tym zakresie wbrew sugestiom apelanta, są prawidłowe. Sąd Okręgowy przyjmując rozważania Sądu meriti za własne, jednocześnie uznał, że nie ma potrzeby ich powielania. Z tych też względów podniesiona przez apelującą argumentacja w tym zakresie nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych i prowadzić do uwzględnienia stanowiska powoda.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego jak i materialnego nie zasługiwał na uwzględnienie. Skarżący polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy. Nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż żądanie powoda zasądzenia odszkodowania, w związku z rzekomym naruszeniem przez stronę pozwaną w sposób ciężki jej podstawowych obowiązków względem powoda jako pracownika, nie mogło zostać uwzględnione.

Brak więc podstaw do zmiany czy uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów (Dz. U. 2015 r., poz.1804 ze zm.)

del. SSR Anna Przybylska SSO Iwona Matyjas SSO Magdalena Lisowska

A.P.