

Sygn. akt X P 704/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Grażyna Kościńska, Krystyna Karlińska

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. we W. sprawy

z powództwa B. S. (1)

przeciwko B. S. (1) w K.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka B. S. (2) pozwem z dnia 20 sierpnia 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej B. S. (1) w K. z siedzibą w K., wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy. Na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 r. (k. 88) powódka zmieniła żądanie pozwu i wniosła o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia jej umowy o pracę w kwocie 8.700 zł brutto.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, iż w dniu (...) została zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku kasjera, po czym aneksem nr (...) r. zmieniono rodzaj umówionej pracy na inspektora. Wtedy też zmieniono zakres jej obowiązków, jednakże nie miało to wpływu na faktycznie wykonywane obowiązki, albowiem przez cały okres do dnia wypowiedzenia umowy o pracę wykonywała obowiązki kasjera. W ocenie powódki wskazane przyczyny są nieprawdziwe, sformułowane ogólnikowo. Powódka podniosła, iż kurs organizowany przez firmę (...) przewidywał jego zakończenie testem pisemnym i rozmową, która miała odbyć się w dniu 6 lipca 2015 r. Wskazała, iż uczestniczyła w teście pisemnym, natomiast po zakończeniu przez egzaminatora rozmowy z innym pracownikiem poprosił ją o przejście do innej sali, z uwagi na to, iż w sali sprzedażowej, w której pracowała było bardzo dużo klientów obsługiwanych przez dwie kasjerki. Natomiast ona poinformowała egzaminatora, iż nie może opuścić sali i pozostawić jedną kasjerkę, gdyż jest to niezgodne z regulaminem banku. Egzaminator przyjął wyjaśnienie za zasadne. Jednakże w dniu 11 sierpnia 2015 r. otrzymała telefon z prośbą o wyjaśnienie przyczyny odmowy odbycia rozmowy kończącej egzamin, do czego ustosunkowała się niezwłocznie na piśmie. Powódka podniosła, iż pracodawca organizując szkolenie winien uzgodnić z organizatorem szkolenia, aby ono nie kolidowało z obowiązkami pracowników, a nie narażał go na odpowiedzialność dyscyplinarną za nieprzestrzeganie procedur w banku. Pracodawca w ogóle nie wziął pod uwagę je wyjaśnień, która bez swojej winy nie mogła ukończyć kursu, bowiem kierowała się wyłącznie dobrem pracodawcy i przestrzeganiem procedur.

Powódka podniosła również, iż aneksem z 2013 r. zmieniono jej rodzaj umówionej pracy na inspektora oraz zakres obowiązków. Jednakże do dnia wypowiedzenia umowy o pracę wykonywała wyłącznie czynności i obowiązki kasjera, które wykonywała z należytą starannością oraz wysoką efektywnością. Nigdy też nie wykonywała, ani pracodawca nie zlecał jej czynności sprzedaży produktów (k. 3-8).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o obciążenie powódki kosztami sporu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w 2015 r., 29 pracowników banku wzięło udział w cyklu szkoleń przeprowadzonych na zlecenie banku, przez firmę (...). Zgodnie z ich planem, szkolenie miało zakończyć się sprawdzianem uzyskanej wiedzy. Z informacji uzyskanych od podmiotu szkolącego wynika, iż 4 osoby uzyskały ocenę ogólną poniżej przeciętnej, zaś 3 pracowników, w tym powódka, odmówiło wzięcia udziału w sprawdzianie, pomimo, że pracownik firmy prowadzącej szkolenie przyjechał do miejsca pracy powódki. W ocenie firmy (...), osoby poniżej przeciętnej wyraźnie pokazały, że nie widzą przyszłości w Banku. Powinny zostać odsunięte od bezpośredniej pracy z klientami i wobec nich powinny też zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe. Po powzięciu tych informacji, został wdrożony proces ustalania przyczyn takiego zachowania się powódki, jednak jej wyjaśnienie zostało uznane za niewystarczające dlatego, że inne pracownice oddziału w tym samym momencie, znalazły czas na poddanie się sprawdzianowi. Oczywiście jest zatem, że powódka bez usprawiedliwienia, odmówiła udziału w sprawdzianie, co jest naganne i niemożliwe do zaakceptowania. Natomiast ogólna ocena wykonywanych przez nią obowiązków pracowniczych od dłuższego czasu, wbrew jej twierdzeniom była niska (k. 35-36).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powódka B. S. (1) została zatrudniona przez stronę pozwaną, B. S. (1) w K. z siedzibą w K., na umowę o pracę od dnia 1 lipca 1978 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 2.900,00 zł.

Dowody:

- Kserokopie umów o pracę – w aktach osobowych,
- Zaświadczenie o dochodach – karta 45.

Do 31 maja 2013 r. powódka zajmował stanowisko kasjera i do zakresu jej podstawowych czynności należała obsługa klienta w zakresie operacji kasowych.

W 2012 r. doszło do zmiany sposobu obsługi klientów z obsługi jedynie typowo kasowej na kompleksową.

Z dniem 1 lipca 2012 r. dotychczasowy zakres podstawowych czynności powódki został zwiększony o czynności związane z pozyskiwaniem klientów oraz współpracą z dotychczasowymi klientami w zakresie sprzedaży produktów i usług, ze sprzedażą produktów i usług bankowych oraz kompleksową obsługą klienta zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, z prowadzeniem promocji bezpośredniej banku i jego ofert.

Aneksem nr (...) z dnia 6 czerwca 2013 r. doszło do zmiany rodzaju umówionej pracy z kasjera na inkasenta.

Razem ze zmianą stanowiska pracy, zmieniony został również zakres obowiązków służbowych powódki, który obok dotychczasowych obowiązków związanych z obsługą kasową, wprowadzał szereg innych dodatkowych obowiązków takich jak:

- Administrowanie depozytami oraz rachunkami klientów,
- Realizacja i dekretacja przelewów złożonych przez klientów,

- Naliczanie i pobieranie prowizji należnych za obsługę i prowadzenie rachunków,
- Wykonywanie czynności związanych z otwarciem i z zamknięciem dnia operacyjnego
- Skanowanie kart wzorów podpisów klientów i wczytywanie do systemu,
- Prowadzenie rachunków walutowych i przyjmowanie zleceń importowych,
- Prowadzenie ewidencji zleceń stałych klientów,
- Przy gotowanie i realizacja poleceń zapłaty,
- Generowanie plików z aktualnymi saldami klientów na potrzeby autoryzacji zastępczej,
- Wprowadzanie wniosków dotyczących kart płatniczych do systemu Karty (...),
- Wykonywanie czynności związanych z wydaniem i obsługą kart płatniczych,
- Rejestrowanie operacji zgodnie z „Zasadami przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w bs w K.”,
- Wydawanie i przyjmowanie wniosków kredytowych,
- Weryfikacja dokumentacji kredytowej pod kątem kompletności i poprawności,
- Przyjmowanie dyspozycji na wypadek śmierci składanych przez klientów,
- Pozyskiwanie nowych Członków Banku, obsługa rachunku udziałowego klienta i prowadzenie spraw związanych z udziałami,
- Przechowywanie i administracja kart-list haseł do Internet B.,
- Komisyjne niszczenie kart płatniczych i czeków,
- Wykonywanie innych poleceń zleconych przez przełożonych.

Dowody:

- Zakresy obowiązków obowiązujące do 31.05.2012 r. – w aktach osobowych powódki cz.B.64, B.73, B.90, B.93b.,
- Pismo strony pozwanej z 09.04.2013 r. – w aktach osobowych powódki cz.B.109,
- Kserokopia aneksu nr (...) z 06.06.2013 r. – karta 25,
- Kserokopia zakresu obowiązków służbowych z 01.06.2013 r. – karta v. 25-26,
- Kserokopia zakresu obowiązków służbowych z 01.02.2014 r. – karta 58-v. 58.

Powódka pracowała w Oddziale w Ł..

Do końca 2014 r. jej przełożoną była M. K., a od początku 2015 r. M. N..

W 2014 r. strona pozwana wprowadziła arkusze oceny pracownika, które nie były dotychczas praktykowanym sposobem oceny pracowników w banku. Ocenę pracowników miała przeprowadzić kierownik ds. sprzedaży M. K., która po raz pierwszy miała dokonać takiej oceny i dlatego jeden z członków zarządu wyjaśnił jej w jaki sposób może dokonywać oceny w poszczególnych arkuszach i poszczególnych podpunktach oceny.

M. K., pomimo sugestii, że winna oceniać starszych pracowników w sposób surowy, jednak nie umiała dokonać takiej niesprawiedliwej oceny, w szczególności odnośnie powódki o ponad 30-letnim stażu pracy. M. K. dokonała oceny powódki w swoim odczuciu sprawiedliwie i powódka otrzymała ogólną ocenę 3,35, co odpowiadało temu, iż spełnia wymagania w stopniu dostatecznym i nadaje się do pracy.

Powódka wykonywała swoje obowiązki jako kasjer należycie.

Po reorganizacji w banku kiedy do obowiązków kasjera zaczęły dochodzić stopniowo dodatkowe obowiązki, w szczególności związane ze sprzedażą rachunków oraz kredytów, kiedy pracownicy wdrażali się do zmian w 2014 r., powódka nie uzyskiwała wysokich wyników sprzedażowych.

Dowody:

- Zeznania świadka M. K. złożone na rozprawie w dniu 30.11.2015 r.
- Zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 30.11.2015 r.,
- Kserokopia arkusza oceny pracownika – karta 46 (koperta),
- Wyniki sprzedażowe – karta 46 (koperta),

W pierwszym półroczu 2015 r. (styczeń – lipiec) cele sprzedażowe dla pracowników oddziału za wyjątkiem H. D. (1) były ustalone na tym samym poziomie. Wyniki powódki, poza miesiącami luty-marzec 2015 r. były najslabsze.

Realizacja planów kasowych powódki wynosiła 41,38 % i również była najniższa.

Dowody:

- Realizacja planów na I półroczu 2015 r. – karta 59,
- Sprzedaż produktów w okresie styczeń-lipiec 2015 r. – karta 60-66.

W 2014/2015 r. pracownicy banku, w tym również powódka, wzięli udział w cyklu wyjazdowych szkoleń przeprowadzonych na zlecenie banku przez firmę zewnętrzną Prymus z S., które miały na celu nauczenie pracowników technik sprzedaży, m. in. jak zainteresować klienta, jak rozpocząć rozmowę.

Szkolenie to miało nauczyć pracowników strony pozwanej m. in. umiejętności rozmowy z klientem. Szkolenie to w całości było finansowane przez stronę pozwaną.

Na zakończenie całego szkolenia przewidziany był egzamin, który miał zweryfikować nabytą wiedzę. W ramach tego egzaminu P. L. przyjeżdżał osobiście do każdej placówki strony pozwanej, gdzie przeprowadzał rozmowy z każdym z pracowników, na podstawie których weryfikował dodatkowo nabyte przez nich umiejętności w zakresie przeprowadzonego szkolenia.

W dniu 6 lipca 2015 r. P. L. przyjechał do placówki w Ł., gdzie pracowała powódka.

W dniu 6 lipca 2015 r. (poniedziałek), powódka przysłała do pracy na ranną zmianę, na której przy codziennej obsłudze klienta pracowała razem z H. D. (2).

Tego dnia, w celu przeprowadzenia egzaminu z czterema pracownikami banku, w tym również z powódką, około godz. 8:00 rano do oddziału w Ł. przyjechał P. L..

Egzamin miał być w formie rozmowy, która średnio trwa od 10 do 15 minut.

Po przyjeździe do oddziału, P. L. przeegzaminował na S. obsługi klienta jedną osobę – H. D. (2), a następnie czekał na powódkę, która jednak nie przystępowała do egzaminu, tłumacząc się wzmożonym ruchem i dużą ilością obowiązków do wykonania.

Około godziny 10:30 kiedy do Oddziału w Ł. na drugą zmianę przyszły kolejne dwie osoby, P. L. przeegzaminował je, po czym nie widząc możliwości przeegzaminowania powódki, opuścił oddział banku bez przeprowadzenia egzaminu z powódką.

P. L. rozmawiał z powódką dwukrotnie i próbował ją dwukrotnie zaprosić na egzamin, tj. pierwszy raz, gdy była jedynie powódką i H. D. (3), a następnie po tym, jak przyszło pozostałych dwóch pracowników, lecz powódka dwukrotnie powiedziała mu, że „nie ma czasu”, co bardzo zdziwiło P. L.. P. L. czekał, aby móc przeegzaminować powódkę, lecz powódka nie przystąpiła do egzaminu.

W dniu 11 sierpnia 2015 r. M. N. zadzwoniła do oddziału w Ł. i telefonicznie rozmawiała z powódką w sprawie nie przystąpienia przez nią do egzaminu, po czym zobowiązała ją do złożenia pisemnych wyjaśnień. Powódka tłumacząc zaistniałą sytuację powoływała się na duży ruch, dużą ilość obowiązków do wykonania, ładowanie bankomatu. M. N. poprosiła powódkę o przedstawienie jej notatki o odmowie przystąpienia do rozmowy oceniającej. Wówczas powódka odpowiedziała M. N.: „nie mam teraz czasu, jak będę miała czas to zrobię”.

W dniu 11 sierpnia 2015 r. powódka sporządziła notatkę pisemną, w której wskazała, że w dniu 6 lipca 2015 r. powódka była na zmianie z H. D. (3). W tym czasie obsługiwała powódką klientów.

Pozostali pracownicy w dniu 6 lipca 2015 r. poddali się egzaminowi pomimo obsługi klientów i obowiązkom.

Dowody:

- Zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie w dniu 30.11.2015 r.,
- Zeznania świadka H. D. (2) złożone na rozprawie w dniu 8.02.2016 r. k. 86-87
- zeznania świadka P. L. na posiedzeniu w dniu 8 sierpnia 2016 r. (k. 135-137)
- Kserokopia certyfikatu uczestnictwa w szkoleniu w dniach 10-11.05.2014 r. – karta 18,
- Kserokopia zaświadczenia ukończenia szkolenia zorganizowanego z dnia 07.03.2015 r. – karta 23,
- Kserokopia wyjaśnień powódki z 11.08.2015 r. – karta 10,
- Wyniki sprawdzianu – karta 46 (koperta),
- Notatka służbowa z rozmowy telefonicznej z 11.08.2015 r. – karta 46 (koperta),
- Notatka służbowa sporządzona przez H. D. (2) – karta 46 (koperta),
- przesłuchanie powódki złożone na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 r. – k. 87-88

W dniu 6 lipca 2015 r. obsługując kasę nr 1 powódka dokonała następującą ilość operacji:

- wpłaty (bez zasileń) 40.832,78,
- wypłaty (bez odprowadzeń) 68.673,00,
- prowizje 255,36,
- liczba czynności dok. wewnętrznie 67,

- liczba czynności dok. zewnętrznie 97.

Tego dnia, osoba obsługująca kasę nr 5 dokonała następującą ilość operacji:

- wpłaty (bez zasileń) 4.279,05,

- wypłaty (bez odprowadzeń) 19.567,00,

- prowizje 70,00,

- liczba czynności dok. wewnętrznie 33,

- liczba czynności dok. zewnętrznie 27.

Tego dnia, osoba obsługująca kasę nr 6 dokonała następującą ilość operacji:

- wpłaty (bez zasileń) 58.759,64,

- wypłaty (bez odprowadzeń) 6.605,00,

- prowizje 324,30,

- liczba czynności dok. wewnętrznie 14,

- liczba czynności dok. zewnętrznie 24.

Tego dnia, osoba obsługująca kasę nr 8 dokonała następującą ilość operacji:

- wpłaty (bez zasileń) 40.700,15,

- wypłaty (bez odprowadzeń) 42.508,65,

- prowizje 100,00,

- liczba czynności dok. wewnętrznie 19,

- liczba czynności dok. zewnętrznie 40.

Dowody:

- Kserokopie kart pracy kasjera za miesiąc lipiec 2015 r. – karta 11-v. 12, 29-v. 29.

W dniu 27 lipca 2015 r. był zaplanowany drugi termin egzaminu, który miał zostać przeprowadzony przez P. L., o czym powódka dowiedziała się poprzez wiadomość mail w dniu 23 lipca 2015 r. W wiadomości mail nie była wskazana godzina przyjazdu P. L.. Powódka nie zapytała nikogo, o której godzinie przyjedzie P. L. w celu przeegzaminowania powódki.

W dniu 27 lipca 2015 r. powódka przyszła do pracy o godzinie 10.10, tak jak zwykle przychodziła do pracy, kiedy miała zaczynać pracę o godzinie 10.30. Powódka zawsze przychodziła do pracy, gdy miała rozpoczynać pracę o godzinie 10.30 około 30-20 minut wcześniej.

Kiedy powódka przyszła do pracy nie było już P. L.. Powódka nie zapytała nikogo w jaki sposób może ona poddać się egzaminowi, czy będzie jeszcze taka możliwość.

Dowody:

- zeznania świadka P. L. na posiedzeniu w dniu 8 sierpnia 2016 r. (k. 135-137)

- wiadomość mail k. 147

- Zeznania świadka H. D. (2) złożone na rozprawie w dniu 8.02.2016 r. k. 86-87 oraz na rozprawie w dniu 11.10.2016 r. k. 154

- przesłuchanie powódki złożone na rozprawie w dniu 8 lutego 2016 r. – k. 87-88 oraz uzupełniające zeznania na rozprawie w dniu 11 października 2016 r. – k. 154

Pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. wręczonym powódce tego samego dnia strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2015 r.

W uzasadnieniu swojej decyzji, strona pozwana wskazała, iż w dniach 10-11.05.2014 r. oraz 21.03.2015 r. pracodawca zorganizował i przeprowadził szkolenie dla wybranych pracowników - w tym dla powódki - w zakresie „Rozwijania umiejętności sprzedażowych pracowników (...) w K.. Szkolenie to przeprowadził Ośrodek Szkoleniowy (...) i zgodnie z jego planem miało się ono zakończyć punktowanym sprawdzianem, którego celem było ustalenie skuteczności efektów szkolenia. Sprawdzian został wyznaczony 06.07.2015 r. Z danych firmy organizującej sprawdzian i szkolenie, powódka odmówiła udziału w sprawdzianie tłumacząc się brakiem czasu. Z kolei w dniu 11.08.2015 r. kierownik ds. sprzedaży przeprowadziła z powódką telefoniczną rozmowę, której celem było zobowiązanie do złożenia pisemnego wyjaśnienia w tej sprawie. Tym razem także powódka odmówiła złożenia wyjaśnienia, również tłumacząc się brakiem czasu. W wyjaśnieniu przekazanym później wg opinii kierownika, nie wskazano zasadnej przyczyny. Należy zauważyć, że pozostali pracownicy poddali się sprawdzianowi i nie było przeszkodą większa ilość klientów oraz bieżąca praca związana z zakresem wykonywanych obowiązków. Ponadto, powódka nienależycie wykonuje obowiązki pracownicze co znajduje potwierdzenie w uzyskiwanych bardzo słabych wynikach sprzedażowych. Takie nieusprawiedliwione zachowanie, w sytuacji gdy wymagania rynku nakazują nam stałą dążność do podnoszenia zawodowych kwalifikacji i ze względu też na fakt, że pracodawca opłaca szkolenie, ułatwiając w nich udział szerokiemu gronu pracowników – zarząd stanął na stanowisku, że jest to uzasadniona podstawa do wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowody:

- Kserokopia rozwiązania umowy o pracę – karta 9-v. 9.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawy prawnej żądania, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju

czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (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, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”.

Wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, oceniać należy w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a ich oceny pod kątem ich należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresat tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Jednocześnie Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyrok SN z 1 lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli (zob. wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 423/98). Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 13 sierpnia 2015 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powódką było to, iż w dniu 6 lipca 2015 r. powódka odmówiła poddania się egzaminowi, który miał podsumować skuteczność przeprowadzonych wcześniej szkoleń w zakresie rozwijania umiejętności sprzedażowych pracowników banku. Ponadto, odmówiła złożenia wyjaśnień w sprawie odmowy przystąpienia do egzaminu oraz nienależycie wykonywała obowiązki pracownicze, co miało znajdować potwierdzenie w uzyskiwanych bardzo słabych wynikach sprzedażowych.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W pierwszej kolejności ustosunkowując się do zarzutów powódki odnośnie ogólnikowości wskazanych przyczyn, należy uznać, że zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie. W ocenie Sądu, zarzut ten jest bezzasadny, albowiem strona pozwana w sposób wystarczająco precyzyjny wskazała w swoim oświadczeniu woli jakie konkretnie zarzuty stawia powódce, o czym świadczyć może chociażby treść sformułowanego przez powódkę pozwu. Ponadto, należy zwrócić uwagę, iż w dniu 11 sierpnia 2015 r. z powódką została przeprowadzona telefoniczna rozmowa przez kierownika ds. sprzedaży M. N.. Powódka niewątpliwie miała więc świadomość tego na jakie okoliczności wskazywała strona pozwana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Odnosząc się do głównej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, tj. odmowy udziału w egzaminie, którego celem było sprawdzenie skuteczności efektów wcześniejszych szkoleń, w ocenie Sądu, materiał dowodowy potwierdził stawiane powódce w tym zakresie zarzuty, a tym samym wskazana przyczyna okazała się prawdziwa.

Bezspornym było, iż w dniu 6 lipca 2015 r. powódka nie przystąpiła do egzaminu z uwagi na fakt, że odmówiła wykonania tego polecenia. Bezspornym było, że w tym dniu rano około godz. 8:00 do Oddziału w Ł. przyjechał P. L., który miał przeprowadzić egzamin sprawdzający z wiadomości uzyskanych na wcześniejszych szkoleniach. Na

obsłudze codziennej klienta, na pierwszej zmianie była powódka oraz H. D. (2). Po przyjeździe, P. L. przeprowadził egzamin z H. D. (2), a następnie próbował przeegzaminować powódkę, która jednak dwukrotnie odmówiła przystąpienia do tego egzaminu, w związku z czym P. L., po przeprowadzeniu egzaminu z pozostałymi dwoma pracownikami, którzy przyszli na drugą zmianę, ostatecznie nie przeegzaminował powódki i opuścił oddział banku.

Powódka przyznała w/w okoliczności i potwierdziła fakt, że nie wyraziła zgody na przystąpienie do egzaminu, pomimo, że miała świadomość tego, że pracodawca tego od niej oczekuje. Powódka w uzasadnieniu swojej odmowy powołała się na duży ruch w banku, że było dużo czynności do wykonania w związku z ruchem klientów. W ocenie Sądu, nawet jeśli faktycznie było w tym dniu dużo klientów w Banku, nie uzasadnia to odmowę wykonania przez powódkę polecenia przełożonego, tj. poddanie się egzaminowi. Przede wszystkim, jak wynika to z zebranego materiału dowodowego, przeprowadzenie egzaminu trwało około 10-50 minut, zatem nie trwało tak długo, aby w znacznym stopniu zakłócić pracę banku. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, był to zwykły dzień pracy banku, nie było żadnych szczególnych okoliczności, które uzasadniałyby zaangażowanie powódki w obsługę klientów w sposób wyjątkowy, bez chwili przerwy. Dodatkowo podkreślić należy, że w takiej samej sytuacji, jak powódka, byli pozostali trzej pracownicy, w szczególności H. D. (2), która była z powódką na jednej zmianie, co jednak nie uniemożliwiło jej podejście do egzaminu.

Dodatkowo należy wskazać, że wprawdzie początkowo w oddziale były na obsłudze tylko dwie pracownice i w świetle twierdzeń powódki, nie zakwestionowanych przez stronę pozwaną, regulamin zabraniał jej opuszczenia sali sprzedażowej pozostawiając jedną kasjerkę, a P. L. chciał z nią przeprowadzić egzamin w osobnym pomieszczeniu, jednakże około godz. 10:30, kiedy do pracy przyszli pracownicy drugiej zmiany, nie powinno być to przeszkodą dla powódki. Trudno więc uznać za obiektywnie usprawiedliwione zachowanie powódki, nawet biorąc pod uwagę fakt wzmożonego ruchu klientów.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że odmowa powódki przystąpienia do egzaminu była podyktowana jedynie jej osobistym wyborem, odmową wykonania polecenia przełożonego przystąpienia do egzaminu. W ocenie Sądu, wskazane przyczyny odmowy przystąpienia do egzaminu są jedynie argumentami podniesionymi na użytek niniejszego postępowania, aby usprawiedliwić samowolną decyzję powódki odmowy przystąpienia do egzaminu.

Dodatkowo należy wskazać, że powódka miała świadomość tego, że u strony pozwanej od dłuższego czasu następowała zmiana podejścia do klienta i nacisk na bardziej sprzedażowy sposób obsługi klienta. W tym właśnie celu strona pozwana zorganizowała swoim pracownikom, w tym powódce szkolenie, a także w celu ułatwienia wykonywania przez powódkę tego rodzaju obowiązków było też przystąpienie powódki do szkolenia, co wiązało się jednocześnie z przystąpieniem do egzaminu. Strona pozwana zatrudniając zewnętrzną firmę w celu przeprowadzenia szkolenia i egzaminu poniosła z tego tytułu koszty. Powódka miała w pełni świadomość tego, że egzaminator przyjechał w tym dniu jedynie w celu przeprowadzenia egzaminu, nie będzie możliwości odbycia tego egzaminu w inny sposób. Zatem w ocenie Sądu, odmowa przystąpienia przez powódkę do tego egzaminu jedynie z uwagi – jak to wskazywała powódka – dbałości o klientów i natężonego ich ruchu, nie uzasadniała w rzeczywistości, w świetle wskazanych okoliczności, odmowy podejścia do tego egzaminu.

Jednocześnie również nie zasługują na uwzględnienie zarzuty powódki, podniesione dopiero w toku postępowania, że nie miała ona możliwości przystąpienia do egzaminu również w kolejnym terminie tj. 27 lipca 2015 r. z uwagi na fakt, że P. L. wyjechał z placówki przed jej przyjazdem do pracy, zatem strona pozwana uniemożliwiła w ten sposób powódce poddaniu się egzaminowi. Przede wszystkim, jak wynika z zeznań zarówno powódki, jak i świadka H. D. (3), powódka przyszła do pracy w tym dniu, tak, jak zwykle przychodziła tj. około 20 minut przed rozpoczęciem pracy, w żaden sposób nie zapytała wcześniej o której godzinie ma przyjść P. L. w celu przeprowadzenia egzaminu, zatem nie zasługują na wiarę twierdzenia powódki, że faktycznie miała ona zamiar w tym dniu przystąpić do egzaminu, lecz nieobecność P. L. jej to uniemożliwiła. W ocenie Sądu, zachowanie powódki w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazuje, że powódka nie podjęła żadnych działań w celu poddania się egzaminowi ani w dniu 6 lipca 2015 r. ani też w kolejnym terminie. W ocenie Sądu świadczy to o tym, że powódka nie chciała poddać się temu egzaminowi.

W ocenie Sądu, jedynie częściowo należy uznać za zasadny zarzut odmowy złożenia wyjaśnień M. N., albowiem jak wykazało postępowanie dowodowe, powódka jeszcze tego samego dnia 11 sierpnia 2015 r., po rozmowie telefonicznej z kierownikiem ds. sprzedaży M. N., sporządziła na piśmie stosowne wyjaśnienie w sprawie nie przystąpienia do egzaminu w dniu 6 lipca 2015 r. pomimo, że wcześniej w rozmowie telefonicznej tego odmówiła.

W ocenie Sądu natomiast ostatnia ze wskazanych przyczyn odnosząca się do „uzyskiwania bardzo słabych wyników sprzedażowych”, została potwierdzona w toku postępowania.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazało, iż powódka osiągała słabe wyniki sprzedażowe, co jednoznacznie wynika z załączonych przez stronę pozwaną dokumentów. Ma to istotne znaczenie, w szczególności, że po reorganizacji w banku, kiedy do obowiązków kasjera (nie tylko powódki) doszły dodatkowe obowiązki, w szczególności sprzedażowe odnośnie rachunków oraz kredytów. Powódka natomiast nie podjęła żadnych działań w celu rozwijania tych umiejętności, co potwierdza fakt, że w pierwszym półroczu 2015 r. powódka nie osiągała określonych planów sprzedażowych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy, w szczególności złożonych do odpowiedzi na pozew przez stronę pozwaną, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka M. K., które były spójne i logiczne oraz harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie w szczególności z dowodami z dokumentów. Z zeznań świadka wynika, iż powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze jako kasjer w sposób należyty, lecz nie była pracownikiem w żaden sposób wyróżniającym się.

Zeznania świadka M. N., w ocenie Sądu, należało uznać również za wiarygodne, gdyż były jasne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. Relacja świadka nie potwierdza tego, aby powódka odmówiła ostatecznie wykonania polecenia sporządzenia wyjaśnień lecz wskazuje, że początkowo powódka odmówiła złożenia wyjaśnień, co ostatecznie zostało przez nią wykonane. Wprawdzie jak zeznała świadek powódka początkowo zasłaniała się dużą ilością obowiązków i brakiem czasu na sporządzenie wyjaśnień, jednakże postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż po zakończonej rozmowie powódka sporządziła wyjaśnienia na piśmie.

Sąd również dał wiarę zeznaniom świadków H. D. (2), której to zeznania były spójne i logiczne oraz harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie w szczególności z dowodami z dokumentów. Z zeznań świadka wynika, iż powódka w dniu 6 lipca 2015 r. przynajmniej dwukrotnie była proszona przez P. L. w celu przeprowadzenia egzaminu, lecz odmówiła. H. D. (3) również na rozprawie w dniu 12 października 2016 r. wyraźnie zeznała, że powódka w dniu wyznaczonym na drugi termin egzaminu przyjechała jak zwykle do pracy i nie pytała o możliwość przystąpienia do egzaminu.

Sąd również dał wiarę zeznaniom świadka P. L., które były również spójne i logiczne oraz harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie w szczególności z dowodami z dokumentów. Przede wszystkim należy podkreślić, że świadek ten w żaden sposób nie jest związany ze stronami postępowania, zatem nie miał żadnych podstaw aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron. Przede wszystkim Sąd też wziął pod uwagę, że w ocenie świadka zachowanie powódki było niezrozumiałe, budziło jego zdziwienie, gdyż było nietypowe w porównaniu z innymi pracownikami. Świadek jednoznacznie ocenił, że powódka – choć miała możliwość przystąpienia do egzaminu, który nie trwał długo – nie przystąpiła, gdyż taka była jej wola, a nie obiektywne okoliczności w sprawie.

Zeznania samej powódki, Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, jakoby chciała ona przystąpić do egzaminu, lecz nie chciała ona narazić się na naruszenie swoich obowiązków. To właśnie niewykonanie bez

uzasadnienia polecenia pracodawcy, które w ocenie Sądu było możliwe do wykonania, było naruszeniem obowiązków pracowniczych przez powódkę, w szczególności w świetle tego, że była ona pracownikiem o słabych wynikach sprzedażowych i polecenie rozwoju umiejętności sprzedażowych u powódki było jak najbardziej zasadne.

Z powyższych względów, Sąd w punkcie I sentencji wyroku, oddalił powództwo jako bezzasadne. Wprawdzie niezasadny okazał się zarzut strony pozwanej braku złożenia wyjaśnień w dniu 11 sierpnia 2015 r. lecz wystarczy, ażeby choć jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu była zasadna i udowodniona przez pracodawcę, aby uznać wypowiedzenie umowy o pracę za uzasadnione.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 102 kpc w zw. z 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). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 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.), zmienionym § 1 pkt 3 lit. a rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. poz. 1078) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, której winny wynosić 180,00 zł. Lecz skoro pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że „nie liczy kosztów zastępstwa procesowego”, dlatego też Sąd nie zasądził na rzecz strony pozwanej w/w kosztów.