

UZASADNIENIE

w zakresie punktu pierwszego części dyspozytywnej wyroku

z dnia 28.10.2021r.

Powód – przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W., reprezentowane przez radcę prawnego, wystąpiła przeciwko M. F. z pozwem o zasądzenie kwoty 3.874,44 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61¹ i 61² k.p. wraz z należnymi ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 30.11.2019r. do dnia zapłaty. Nadto, wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe Spółka podniosła, że M. F. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01.12.2016r., ostatnio na czas nieokreślony, na stanowisku Specjalisty ds. Sprzedaży w Salonie (...). Podała, iż do jego zakresu obowiązków należało m.in. przestrzeganie standardów i procedur obowiązujących w Salonie (...). Zaznaczyła, że pomimo udziału w szkoleniach oraz znajomości regulaminu pracy, M. F. naruszał wielokrotnie obowiązki pracownicze i procedury panujące w przedsiębiorstwie. Wskazała w szczególności, że lekcewał polecenia przełożonej, naruszył zasady procesu sprzedażowego, w dniu 15.10.2019r. w czasie pracy opuścił stanowisko pracy wraz z innym pracownikiem, zamykając salon. Podała nadto, że pracodawca podejmował wobec niego działania dyscyplinujące, jednak nie odnosiły one oczekiwanych rezultatów, wobec czego udzielono mu kary nagany, a następnie kary upomnienia.

Ww. Spółka uzasadniając wskazała, że M. F. w dniu 22.11.2019r. skierował do pracodawcy propozycję rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia bez obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na co pracodawca zgody nie wyraził. Podała, że w dniu 27.11.2019r. M. F. złożył do pracodawcy prośbę o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 01.12.2019r., na co pracodawca również zgody nie wyraził. Podała, że w następnej kolejności, tj. w dniu 29.11.2019r. M. F. złożył pracodawcy pismo stanowiące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zarzucając pracodawcy dyskryminację płacową – dopuszczenie się nierównego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Spółki, ww. przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest całkowicie bezpodstawna. Zaznaczyła przy tym, że wynagrodzenie M. F. mieści się w przedziale płacowym przewidzianym dla stanowiska specjalisty do spraw sprzedaży, a nadto, że nie została mu przyznana podwyżka w 2019r., bowiem nie spełnił wymaganych warunków klasyfikujących do podwyżki na podstawie wyników ilościowych i jakościowych za 2018r. Wskazała, że dodatkowym elementem wykluczającym go z procesu podwyżkowego była aktualna w aktach osobowych kara porządkowa nagany, którą otrzymał w marcu 2019r.

Zaznaczyła również, że M. F. zatrudniony był w Spółce od 01.12.2016r. do 29.11.2019r. obejmuje go jednomiesięczny okres wypowiedzenia, zaś wynagrodzenie z tego tytułu zostało wyliczone na kwotę 3.874,44 zł i domaga się tej kwoty tytułem odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podczas rozprawy w dniu 14.10.2021r. pełnomocnik powoda dokonał **modyfikacji powództwa** w zakresie roszczenia odsetkowego wskazując, że domaga się zasądzenia odsetek ustawowych od dochodzonej kwoty od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu (k. 119v.).

Pozwany M. F. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając powyższe wskazał, że z racji podejrzeń o nierówne płace zaangażował się i zgłosił przełożonemu prośbę o wyjaśnienie sytuacji. Zaznaczył, że właśnie od tego momentu przełożeni traktowali go w odmienny sposób, aniżeli resztę załogi.

Wskazał również, że zakres jego obowiązków, odpowiedzialności i wysiłku był taki sam, jak pozostałych pracowników, również nowozatrudnionych. Podał, że zdecydowanie wyższe wynagrodzenie nowych pracowników w stosunku do jego osoby było nieuzasadnione, a wysokość wynagrodzenia powinna zostać zrównana.

Zarzucał w szczególności, że przełożony J. P. mimo otrzymania kary porządkowej w postaci nagany za to samo przewinienie, niższe wyniki jakościowe i sprzedażowe oraz inne błędy wskazane w piśmie, otrzymała awans na pełniącego obowiązki kierownika. Podniósł, że pracodawca wyciągał wobec jego osoby konsekwencje z przewinień, które popełniał każdy zatrudniony na tym samym stanowisku, jednak w jego przypadku były one przedstawiane, jako wyższej wagi. Wskazał na argument, że każdy jego błąd był przez pracodawcę wyszukiwany, podkreślany i komentowany przy innych pracownikach, podczas, gdy takie same sytuacje pozostałych zatrudnionych zostawały w niepamięci.

M. F. zaznaczył również, że kara nagany została nałożona przez pracodawcę na 3/4 zespołu pracowników, w tym jego przełożonego, co nie zmieniło faktu odmiennego traktowania i niższego wynagrodzenia.

Wskazał nadto, że błędy w zamówieniach poprawił niezwłocznie po powzięciu informacji o błędzie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 01.12.2016r. M. F. zatrudniony został w przedsiębiorstwie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na czas określony od dnia 01.12.2016r. do 31.05.2017r., na stanowisku Specjalista ds. Sprzedaży w Salonie (...) w Regionie: Polska Północna, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas określony z dnia 01.12.2016r. – k. 8 część (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 23.05.2017r. M. F. zatrudniony został w przedsiębiorstwie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na czas określony od dnia 01.06.2017r. do 31.05.2018r., na stanowisku Specjalista ds. Sprzedaży w Salonie (...); w regionie: Polska Północna, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas określony z dnia 23.05.2017r. – k. 19 część (...).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 01.06.2018r. M. F. zatrudniony został w przedsiębiorstwie (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. **na czas nieokreślony** od dnia 01.06.2018r., na stanowisku Specjalista ds. Sprzedaży w Salonie (...); w regionie: Polska Północno-Zachodnia, w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły, że dobową normą czasu pracy wynosić będzie 8 godzin.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.06.2018r. – k. 33-33v. część (...).

Na mocy ww. Umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca powierzył M. F. wykonywanie następujących obowiązków:

- promocja i sprzedaż usług (...); realizowanie wskaźników ilościowych i wartościowych zgodnie z planami sprzedaży;
- popularyzowanie, edukacja i zwiększanie świadomości oferty, usług oraz techniki cyfrowej wśród klientów;
- bieżące wprowadzanie pozyskanych informacji o kliencie w dedykowanym systemie sprzedażowym;
- przestrzeganie obowiązujących standardów pracy (sprzedaży i obsługi) ustalonych dla typu danego salonu sprzedaży, procesów i procedur;
- odpowiadanie za pobrane z magazynu materiały i towary oraz rozliczanie się z nich;

- przygotowywanie dokumentów (m.in. umów klienckich) i przekazywanie ich do odpowiednich komórek oraz archiwizowanie zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych;
- budowanie wizerunku firmy, wyszukiwanie i wykorzystywanie sytuacji biznesowych do budowania relacji z indywidualnymi klientami;
- wykonywanie innych poleceń przełożonego pozostających w związku z zajmowanym stanowiskiem.

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.06.2018r. – k. 33-33v. część (...).

W treści Umowy na czas nieokreślony zawartej w dniu 01.06.2018r. wskazano, że w czasie trwania umowy M. F. będzie otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.550 zł, według klasy określonej dla tego stanowiska w obowiązującej u pracodawcy polityce wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W..

Ustalono również, że dodatkowym składnikiem wynagrodzenia będzie premia na zasadach i warunkach określonych dla stanowiska w obowiązującym u pracodawcy (...) S.A. z siedzibą w W..

Dowód: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.06.2018r. – k. 33-33v. część (...).

Pismem z dnia 20.03.2019r. pracodawca udzielił M. F. kary nagany, w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w okresie od listopada 2018r. do lutego 2019r. polegającym na rażącym naruszeniu przepisów o ochronie danych osobowych w zakresie pozyskiwania zgód marketingowych wynikających z (...) oraz Standardu (...) Klienta, tj., tworzenie notatek w aplikacji K.orange z wykorzystaniem numerów telefonów nienależących do Klientów (52 notatki), czym naraził pracodawcę na odpowiedzialność prawną i finansową.

Pracodawca wskazał, że udzielenie kary nagany skutkuje potrąceniem premii zgodnie z postanowieniami Zakładowego regulaminu premiowania pracowników (Rozdział IV § 5 pkt 2). Wszyscy pracownicy, którzy otrzymali wówczas karę nagany, utracili prawo do premii.

Dowód: akta osobowe pracownika – Udzielenie kary porządkowej – pismo z dnia 20.03.2019r., k. 1, część C; treść zeznań świadka J. P. – k. 113v.; częściowo również treść zeznań świadka J. M. – k. 118v.

Pomyłki w pracy M. F. nie były bardziej eksponowane i nagłaśniane przez przełożonych, aniżeli błędy i nieprawidłowości, których dopuszczali się pozostali pracownicy w zespole.

Dowód: treść zeznań świadka J. P. – k. 114 akt sprawy.

Pismem z dnia 09.05.2019r. pracodawca udzielił M. F. kary upomnienia w związku z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na niewysłaniu i niedostarczeniu do wysłania do archiwum do dnia 24.04.2019r. Umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych dla trzech numerów, co stanowiło naruszenie Procedury Administrowania Dokumentami K. w zasobach O. Polska, a także nadzorowania procesu przesyłania przez pełnomocników handlowych dokumentów o świadczenie usług telekomunikacyjnych.

Dowód: akta osobowe pracownika – Udzielenie kary porządkowej – pismo z dnia 09.05.2019r., k. 2, część C.

Pismem z dnia 31.10.2019r. pracodawca (...) S.A. skierował do organizacji związków zawodowych (...) w Polsce zawiadomienie i zamiarze rozwiązania umowy o pracę z M. F., z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Uzasadniając powyższe pracodawca wskazał w szczególności na nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku Specjalisty ds. sprzedaży polegające na braku staranności, zaangażowania oraz terminowości w realizacji zadań. Wskazano, że postawa pracownika, w tym lekceważenie zleczanych do realizacji zadań, bagatelizowanie ich ważności, a nawet negowanie konieczności ich wykonania negatywnie wpływa na pozostałych członków zespołu. Podano również, że naruszenie zasad sprzedażowych powoduje, że pracownik nie

realizuje obowiązków wynikających z zawartej z nim umowy o pracę, pomimo podejmowanych przez pracodawcę środków dyscyplinujących, co czyni niecelowym dalsze jego zatrudnienie.

Przewodniczący Zarządu organizacji związkowej (...) w Polsce w treści wiadomości mailowej z dnia 14.11.2019r. wskazał, że nie zajmie jednoznacznego stanowiska w tej sprawie z uwagi na brak informacji o podjętych przez przełożonych działaniach w związku z ww. nieprawidłowościami pracownika.

Dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 31.10.2019r. – zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę – k. 2; wydruk wiadomości mailowej z dnia 14.11.2019r. – k. 3.

Pismem z dnia 21.11.2019r. M. F. skierował do (...) S.A. w W. propozycję rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z jednoczesnym zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 36 k.p.

Na powyższe pracodawca zgody nie wyraził.

Dowód: akta osobowe pracownika – propozycja rozwiązania umowy o pracę – k. 5, część C; pismo (...) S.A. z dnia 26.11.2019r. – k. 6.

Pismem z dnia 27.11.2019r. skierowanym do pracodawcy M. F. zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z terminem rozwiązania umowy wskazanym na dzień 01.12.2019r.

Na powyższe pracodawca nie wyraził zgody.

Dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 27.11.2019r. – k. 7; pismo z dnia 28.11.2019r. – k. 8.

Pismem z dnia 29.11.2019r. skierowanym do (...) S.A. z siedzibą w W., **M. F. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.**

W treści pisma wskazał, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest **dyskryminacja płacowa** – dopuszczenie się nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podał nadto, że w październiku poprzedniego roku pracodawca zatrudnił 3 osoby na takim samym stanowisku, jak M. F. (tj. W. W., K. Ż. oraz K. K.). Zaznaczył przy tym, że mimo wyraźnie większego stażu pracy i doświadczenia zawodowego, jego wynagrodzenie zasadnicze jest zdecydowanie niższe, niż pozostałych pracowników. Podkreślił, iż wykonywana praca wymagała takiej samej ilości, odpowiedzialności i wysiłku oraz posiadania podobnych kwalifikacji zawodowych.

Dowód: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 29.11.2019r. - Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 9, część C.

Pracodawca sporządził w dniu 29.11.2019r. świadectwo pracy M. F..

Dowód: akta osobowe pracownika – świadectwo pracy z dnia 29.11.2019r. – k. 10-10v., część C.

M. F. będąc zatrudnionym w (...) S.A., w okresie od 01.12.2016r. do 12.09.2019r. ukończył szereg szkoleń, uzyskując specjalistyczne uprawnienia (m.in. z zakresu BHP, systemu motywacyjnego – program wdrożenia konsultanta; aplikacji O.; oferty telefonii stacjonarnej; oferty bankowej; kredytów gotówkowych; procesu S. D.; wymiany terminali dzierżawionych; O. TV; internetu stacjonarnego dla klienta biznesowego; obsługi procesu rejestracji zgłoszeń; technik sprzedaży; obsługi posprzedażowej; modyfikacji danych adresowych klienta; modyfikacji parametrów usługi dodatkowej M.; zgłoszenia promesy w imieniu klienta; podpisu elektronicznego w procesach sprzedaży i obsługi.

Dowód: zaświadczenie o odbytych szkoleniach i nabytych uprawnieniach – k. 23-28 akt sprawy.

M. F. został przez pracodawcę zapoznany z postanowieniami i treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) S.A.; Regulaminu Premiowania; Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...); Kodeksu Etyki O. Polska.

Dowód: oświadczenie z dnia 01.12.2016r. o zapoznaniu się z postanowieniami regulaminów – k. 29 akt sprawy.

W dniu 15.04.2013r. podjęta została Uchwała Nr 33/0/13 Zarządu (...) S.A. w sprawie przyjęcia „Polityki wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W.”, która ma zastosowanie do pracowników objętych postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A.

Dowód: Uchwała Nr 33/0/13 Zarządu (...) S.A. z dnia 15.07.2013r. – k. 54 akt sprawy.

Polityka wynagradzania przyjęta i obowiązująca w (...) S.A. określa główne kierunki i podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń w (...) S.A. z siedzibą w W.. Ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika zawiera się w przedziale płacowym określonym dla klasy stanowiska, na którym jest zatrudniony. Podstawa dla określenia klasy stanowiska jest zakres odpowiedzialności i rodzaj realizowanych zadań.

Dla każdej klasy ustalony został przedział płacowy wynagrodzenia zasadniczego, który określony jest w: tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników sprzedaży.

Dowód: Polityka wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W. – załącznik do Uchwały nr 33/0/13 z dnia 15.04.2013r. – k. 55-56 akt sprawy.

W klasie stanowiska oznaczonej nr 43 stawka wynagrodzenia zasadniczego została ustalona przez pracodawcę (...) S.A. z siedzibą w W. na poziomie od 1970 zł do 3750 zł brutto.

Wynagrodzenie zasadnicze M. F. mieściło się w ww. ustalonym przedziale.

Dowód: Polityka wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W. - załącznik nr 3 do Uchwały Zarządu O. Polska z dnia 20.02.2015r. nr 11/0/15 – k. 58 akt sprawy; treść zeznań świadka J. M. – k. 119 akt sprawy.

Pozostałe osoby pracujące w salonie sprzedaży wraz z M. F., choć rozpoczęły pracę w tym salonie później, aniżeli M. F., to jednak posiadały one znaczne doświadczenie zawodowe.

W. W. ok. 5 lat prowadził sprzedaż telefoniczną, natomiast K. Ż. – pracowała w innym salonie w S. – jednocześnie miała znaczne doświadczenie zawodowe (niegdyś była kierownikiem innego salonu), była trenerem sprzedaży (stąd przyznano jej wyższe wynagrodzenie).

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 119 akt sprawy.

Zgodnie z treścią Umowy (...) 2018-2019 zawartej pomiędzy Związkami Zawodowymi a Zarządem (...) S.A., podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dokonywane będą w oparciu o politykę wynagradzania pracowników (...) S.A. w ramach ustalonego dla każdej klasy stanowiska przedziału określonego w tabelach taryfikatora, stanowiących załączniki do Polityki i będą dokonywane w oparciu o zapisy Polityki, w szczególności ocenę pracy pracowników przez menedżera, m.in. realizację zadań premiowych, ocenę potencjału pracownika, ocenę wartości O., otrzymanie wyróżnień, nagród, z uwzględnieniem pracowników, którzy mając dobre wyniki nie otrzymali podwyżki w ciągu ostatnich dwóch lat.

Dowód: Umowa Społeczna 2018-2019 zawarta pomiędzy Związkami Zawodowymi a Zarządem (...) S.A. – k. 59-59v.

W (...) S.A. obowiązywała nadto zasada, zgodnie z którą, pracownik był wykluczony z systemu podwyższenia wynagrodzenia, jeśli w przeciągu ostatnich 12 miesięcy nałożono na niego karę porządkową.

Bezsporne, a nadto dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 119 akt sprawy.

Zwiększenie wysokości wynagrodzenia zawsze powiązane jest z wynikami sprzedażowymi osiąganymi przez danego pracownika.

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 119 akt sprawy.

Pośród utrwalonych zasad przyznawania podwyżek wynagrodzenia w O. Polska wskazuje się w szczególności: zasadę realizacji sprzedaży na wysokości 100%. M. F. za ostatni oceniany w tym zakresie okres osiągnął ten wynik na poziomie 80% i był to wynik najniższy spośród wszystkich pracowników w salonie, w którym pracował.

Kolejnym istotnym kryterium są wskaźniki jakościowe (...) w tym zakresie M. F., jako jedyny nie spełnił tego kryterium w tym salonie sprzedaży. Najważniejszym kryterium jest jednak fakt nałożenia na pracownika kary porządkowej.

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 118v. akt sprawy.

M. F. kilkakrotnie rozmawiał z przełożonymi na temat wysokości swego wynagrodzenia w odniesieniu do jego współpracowników, którzy byli nowymi pracownikami w tym salonie sprzedaży, jednak mieli bogate kilkuletnie doświadczenie w pracy w spółce (...).

Przełożona w osobie J. M. - dystrykt menedżera - podczas rozmów dwukrotnie wyjaśniała M. F. zasady przyznawania podwyżek w (...) S.A.

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 118v.-119 akt sprawy.

Pracodawca zauważał nieprawidłowości w pracy M. F.. W tym zakresie przełożeni zwracali mu uwagę na popełniane błędy. W odczuciu przełożonych M. F. nie przejawiał należytego zainteresowania tymi kwestiami i nie reagował odpowiednio na uwagi, nie podejmował próby poprawy. Współpracownicy proponowali pomoc M. F., celem uniknięcia przez niego kolejnych, powtarzających się błędów.

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 118v. akt sprawy; wydruk wiadomości mailowej z dnia 14.10.2019r. – k. 33; wydruk wiadomości mailowej z dnia 12.09.2019r. – k. 35; wydruk wiadomości mailowej z dnia 10.09.2019r. i 8.03.2019r., 05.03.2019r. – k. 36-37 akt sprawy; wydruk wiadomości z dnia 30.09.2019r. – k. 38.

W dniu 15.10.2019r. ok. godz. 19:53 M. F. wraz ze współpracownikiem ze zmiany, opuścił stanowisko pracy (salon) wywieszając informację „zaraz wracam”. Do salonu powrócił w kurtce, trzymając zakupy. Naocznym świadkiem tej sytuacji była przełożona w osobie J. M. (Dystrykt Menedżer w O. Polska).

W związku z ww. sytuacją przełożona J. P. przeprowadziła z nim rozmowę służbową sporządzając również protokół wysłuchania z dnia 18.10.2019r., w którym M. F. przyznał się do ww. sytuacji chwilowego opuszczenia stanowiska pracy.

Dowód: Protokół wysłuchania – k. 30 akt sprawy.

W 2019r. pracodawca nie przyznał M. F. podwyżki wynagrodzenia z uwagi na nie spełnienie warunku osiągnięcia wyników ilościowych i jakościowych w 2018r., zatem nie był rekomendowany przez przełożonego do przyznania podwyżki. Dodatkowo, pracodawca zważył na karę nagany nałożoną na M. F. w marcu 2019r.

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 118-119 akt sprawy.

M. F. nie był gorzej traktowany przez pracodawcę, aniżeli pozostali pracownicy, z uwagi na zadawane przez niego pytania o wysokość wynagrodzenia. Pytania te zadawał dużo wcześniej niż doszło do zdarzenia związanego z opuszczeniem stanowiska pracy (tj. 15.10.2019r.).

Dowód: treść zeznań świadka J. M. – k. 119 akt sprawy, treść rozmowy sms z 7.06.2019r. – k. 82.

Wysokość wynagrodzenia M. F., liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiła 3.874,44 zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 03.12.2019r. – k. 20 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo niniejsze, w ocenie Sądu, jest zasadne, a zatem zasługuje na uwzględnienie.

Zadaniem Sądu, była ocena prawidłowości formalnej i merytorycznej oświadczenia pracownika (pозwanego) z dnia 29.11.2019r., którym M. F. rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, co w ocenie pracodawcy nie było uzasadnione. W opinii powodowej Spółki, wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie są rzeczywiste.

Wskazać należy, iż przepis art. 61¹ k.p. stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie zaś z brzmieniem przepisu art. 55 § 1¹-3 k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, **gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika**; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. usprawiedliwia żądanie od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę. Żądanie przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p. nie może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.) tego względu, że pracodawca wcześniej odmówił z usprawiedliwionych przyczyn przyjęcia oferty pracownika rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wprawdzie art. 55 § 1¹ k.p. uzależnia uprawnienie pracownika do jednostronnego, niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę od dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia wobec niego podstawowych obowiązków, ale jednocześnie ustawodawca wyposaża pracodawcę, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w prawo do odszkodowania należnego od pracownika (art. 61¹ i 61² k.p.). Oznacza to, że takie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym wywołuje skutek w postaci prawa pracodawcy do odszkodowania, o ile o nie wystąpi (vide: wyrok Sadu Najwyższego z dnia 29.04.2005r., który zapadł w sprawie sygn. akt III PK 2/05, publ. OSNP 2005/23/372, Lex nr 163944).

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się zatem do oceny, czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracodawcy, stanowią przyczynę konkretną, rzeczywistą, a przede wszystkim zasadną. Ustaleń wymagała nadto kwestia, czy pracodawca w istocie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika w osobie M. F..

W ocenie powoda ww. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, zawierając nierzeczywiste przyczyny.

Pamiętać należy, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy. Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą do oceny, czy wypowiedzenie, bądź rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione (wyrok SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08, LEX nr 763723).

W niniejszej sprawie Sąd miał na względzie zarówno słuszny interes pracodawcy, jak i pracownika, a także obowiązki stron i rodzaj wykonywanej przez powoda pracy.

Zauważyć również potrzeba, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 11 k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.05.2017r., który zapadł w sprawie sygn. akt II PK 119/16).

Zmierzając do wnikliwego rozpoznania wszystkich okoliczności podnoszonych przez strony w niniejszej sprawie, Sąd przede wszystkim dokonał analizy przyczyn wskazanych przez pozwanego w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodów stosunku pracy. Sąd obowiązany był dokonać również oceny, czy ewentualne naruszenie obowiązków miało charakter ciężki.

Odpowiadając na zarzuty strony powodowej, pracownik (pozwany) podnosił, że z racji podejrzeń o nierówne płace zaangażował się i zgłosił przełożonemu prośbę o wyjaśnienie sytuacji. Zaznaczył, że właśnie od tego momentu przełożeni traktowali go w odmienny sposób, aniżeli resztę załogi. Wskazywał również, że zakres jego obowiązków, odpowiedzialności i wysiłku był taki sam, jak pozostałych pracowników, również nowozatrudnionych. Podkreślał nadto, że zdecydowanie wyższe wynagrodzenie nowych pracowników w stosunku do jego osoby było nieuzasadnione, wysokość wynagrodzenia powinna zostać zrównana. Pozwany zarzucał w szczególności, że przełożony J. P. mimo otrzymania kary porządkowej w postaci nagany za to samo przewinienie, ale też mimo niższych wyników jakościowych i sprzedażowych oraz inne błędy wskazane w piśmie, otrzymała awans na pełniącego obowiązki kierownika. Podniósł, że pracodawca wyciągał wobec jego osoby konsekwencje z przewinień, które popełniał każdy zatrudniony na tym samym stanowisku, jednak w jego przypadku były one przedstawiane, jako wyższej wagi. Wskazał na argument, że każdy jego błąd był przez pracodawcę wyszukiwany, podkreślany i komentowany przy innych pracownikach, podczas, gdy takie same sytuacje pozostałych zatrudnionych zostawały w niepamięci. M. F. zaznaczył również, że kara nagany została nałożona przez pracodawcę na $\frac{3}{4}$ zespołu pracowników, w tym jego przełożonego, co nie zmieniło faktu odmiennego traktowania i niższego wynagrodzenia. Wskazał nadto, że błędy w zamówieniach poprawił niezwłocznie po powzięciu informacji o błędzie.

Na kanwie powyższej argumentacji powoda oraz zarzutów pozwanego, Sąd dokonał wnikliwej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - w szczególności z dokumentów oraz z zeznań świadków.

Z należyłą uwagą Sąd pochylił się przede wszystkim nad treścią samego oświadczenia pracownika.

Otóż z akt sprawy wynika, że pismem z dnia 29.11.2019r. M. F. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Powodem rozwiązania umowy o pracę M. F. uczynił argument dyskryminacji płacowej – dopuszczenie się nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podał nadto, że w październiku poprzedniego roku pracodawca zatrudnił 3 osoby na takim samym stanowisku, jak M. F. (tj. W. W., K. Ż. oraz K. K.). Zaznaczył przy tym, że mimo wyraźnie większego stażu pracy i doświadczenia zawodowego, jego wynagrodzenie zasadnicze jest zdecydowanie niższe, niż pozostałych pracowników. Podkreślił, iż wykonywana praca wymagała takiej samej ilości, odpowiedzialności i wysiłku oraz posiadania podobnych kwalifikacji zawodowych (vide: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 29.11.2019r. - Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 9, część C).

Analizując wszechstronnie okoliczności przedmiotowej sprawy Sąd zważył również na okoliczności towarzyszące złożeniu ww. oświadczenia przez pracownika. Umknąć uwadze Sądu nie mógł bowiem fakt, iż jeszcze przed dniem

29.11.2019r. (w którym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia pozwany złożył pracodawcy), M. F. w dniu 21.11.2019r., złożył pracodawcy pisemną propozycję rozwiązania umowy o pracę (wówczas jednak z zachowaniem okresu wypowiedzenia, lecz uwzględniając zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). Do powyższej propozycji powodowa Spółka nie przychyliła się, wskazując, iż pracodawca na takie warunki zgody nie wyraża.

Co więcej, w treści pisma z dnia 27.11.2019r. skierowanego do pracodawcy M. F. zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z terminem rozwiązania umowy wskazanym na dzień 01.12.2019r. Na powyższe pracodawca również nie wyraził zgody (vide: akta osobowe pracownika – pismo z dnia 27.11.2019r. – k. 7; pismo z dnia 28.11.2019r. – k. 8). Z powyższych okoliczności wynika, że złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było kolejnym - trzecim już, i ostatnim, wariantem rozwiązania stosunku pracy z (...) S.A. z siedzibą w W..

Strony stosunku pracy są stronami równymi, analizując to w płaszczyźnie prawnej. Ich interesy podlegają zatem takiej samej ochronie i Sąd winien interesy stron traktować jako interesy równe w konkretnych ustalonych w sprawie okolicznościach.

Sąd dokonał zatem indywidualnej oceny, czy wskazane przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny, są prawdziwymi, a jeżeli były prawdziwe – to czy można uznać je przyczynami uzasadniającymi taką decyzję pracownika.

Pamiętać trzeba również, że ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywał na pozwanym. W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło zasadności argumentacji wskazanej przez M. F. w treści przedmiotowego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany nie zdołał wykazać, aby w rzeczywistości miało miejsce dyskryminowanie płacowe jego osoby przez pracodawcę, w szczególności, ażeby powodowa Spółka dopuściła się wobec niego nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Wspomnieć w tym miejscu należy, iż zasadą jest, że jeżeli prawo pracy wymaga istnienia przyczyny do rozwiązania stosunku pracy, to strona rozwiązująca ten stosunek musi udowodnić, że przyczyna podana przez nią w piśmie rozwiązującym uzasadnia rozwiązanie. Oznacza to, że gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p., to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p., wskazanej w jego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (vide: Kazimierz Jaśkowski, Komentarz do Kodeksu Pracy, publ. LEX).

W tym miejscu podkreślić trzeba, że z dokumentów załączonych do akt osobowych pracownika wynika, iż w treści umowy na czas nieokreślony wskazano, że w czasie trwania umowy M. F. będzie otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.550 zł, według klasy określonej dla tego stanowiska w obowiązującej u pracodawcy polityce wynagradzania pracowników (...) S.A. z siedzibą w W.. Ustalono również, że dodatkowym składnikiem wynagrodzenia będzie premia na zasadach i warunkach określonych dla stanowiska w obowiązującym u pracodawcy (...) S.A. z siedzibą w W. (vide: akta osobowe pracownika – Umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 01.06.2018r. – k. 33-33v. część (...)).

Zaznaczyć przy tym jednak wypada, że w klasie stanowiska pozwanego - oznaczonej nr 43 stawka wynagrodzenia zasadniczego została ustalona przez pracodawcę (...) S.A. z siedzibą w W. na poziomie od 1970 zł do 3750 zł brutto. Powyższe zapisy wprost wynikają z załączonego do akt sprawy dokumentu – Polityki wynagradzania pracowników (...) S.A. oraz załącznika nr 3 do Uchwały Zarządu O. Polska z dnia 20.02.2015r. nr 11/0/15 – k. 58. Stwierdzić zatem należy, że **wynagrodzenie zasadnicze M. F. mieściło się w ww. ustalonym przedziale i nie zostało ukształtowane na najniższym poziomie w tym segmencie**. Analizując zatem powyższe regulacje w płaszczyźnie zarzutów pozwanego, wspomnieć należy również, że M. F. został przez pracodawcę zapoznany z postanowieniami obowiązującego w Spółce (...) oraz Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), jak również Kodeksu Etyki

O. Polska. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie chociażby w treści załączonego do akt sprawy oświadczenia z dnia 01.12.2016r. o zapoznaniu się z postanowieniami regulaminów – k. 29.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało nadto, ażeby mimo wyraźnie większego stażu pracy i doświadczenia zawodowego, wynagrodzenie zasadnicze M. F. w sposób niczym nieuzasadniony było zdecydowanie niższe, niż pozostałych pracowników zatrudnianych w tym samym salonie (w tym osób zatrudnionych w tym konkretnym salonie dużo później, aniżeli pozwany). Z ustaleń poczynionych w sprawie wynika jednakże, iż w rzeczywistości pozwany nie spełnił stosowanych przez pracodawcę kryteriów kwalifikujących do zastosowania podwyżki wynagrodzenia zasadniczego. Pozostali zaś pracownicy tego salonu nie byli osobami bez doświadczenia zawodowego i stażu w tym przedsiębiorstwie. Niższe wynagrodzenie pozwanego (aniżeli nowozatrudnionych pracowników w tym salonie) nie może w żadnym razie stanowić podstawy uzasadniającej stwierdzenie dyskryminacji płacowej wobec pozwanego. Co więcej, wynagrodzenie M. F. znajdowało się w przedziale wynagrodzenia ustalonego dla zajmowanego wówczas stanowiska. Na dyskryminację płacową można zatem wskazywać, jeśli podwyższanie innym pracownikom pensji następowałoby bezzasadnie. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało jednak, że taka sytuacja nie miała miejsca. Jak stanowi przepis art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Powodowa Spółka drobiazgowo wykazała, jakie są obowiązujące i przyjęte zasady premiowania oraz podwyższania wynagrodzeń pracowników. Są to szczegółowe regulacje wskazujące na wymierne i obiektywne kryteria – w tym ilościowe i jakościowe w nawiązaniu do planu wyników sprzedaży.

Mając na względzie powyższe argumenty podnoszone przez pozwanego, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków – pracowników (...) S.A. I tak, z zeznań świadka w osobie J. M. wynika, że w 2019r. pracodawca nie przyznał M. F. podwyżki wynagrodzenia z uwagi na nie spełnienie warunku osiągnięcia wyników ilościowych i jakościowych w 2018r., zatem nie był rekomendowany przez przełożonego do przyznania podwyżki. Dodatkowo, pracodawca zważył na karę nagany nałożoną na M. F. w marcu 2019r. (vide: treść zeznań świadka J. M. – k. 118-119).

Co więcej, świadek J. M. zeznając podkreśliła, że M. F. z uwagi na zadawane przez niego przełożonym pytania o wysokość wynagrodzenia, nie był gorzej traktowany przez pracodawcę, aniżeli pozostali pracownicy. Z reakcji przesłuchanych w sprawie świadków wprost wynika jednak przyczyna, dla której pozwany nie został wskazany przez przełożonych do podwyższenia mu wynagrodzenia w 2019r. Świadek J. M. zeznając podała, że w 2019r. pracodawca nie przyznał M. F. podwyżki wynagrodzenia z uwagi na nie spełnienie warunku osiągnięcia wyników ilościowych i jakościowych w 2018r., zatem nie był rekomendowany przez przełożonego do przyznania podwyżki. Dodatkowo, pracodawca zważył na karę nagany nałożoną na M. F. w marcu 2019r. I tak, analiza dokumentów złożonych do akt sprawy oraz zgromadzonych w aktach osobowych pozwanego, pozwoliła na ustalenie, że pismem z dnia 20.03.2019r. w istocie pracodawca udzielił M. F. kary nagany, w związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w okresie od listopada 2018r. do lutego 2019r. polegającym na rażącym naruszeniu przepisów o ochronie danych osobowych w zakresie pozyskiwania zgód marketingowych wynikających z (...) oraz Standardu (...) Klienta, tj., tworzenie notatek w aplikacji K..orange z wykorzystaniem numerów telefonów nienależących do Klientów (52 notatki), czym naraził pracodawcę na odpowiedzialność prawną i finansową. Pracodawca wskazał wówczas, że udzielenie kary nagany skutkuje potrąceniem premii zgodnie z postanowieniami Zakładowego regulaminu premiowania pracowników (Rozdział IV § 5 pkt 2). Zauważyć należy, iż wszyscy pracownicy, którzy otrzymali wówczas karę nagany, utracili prawo do premii. Nie była to zatem sytuacja wskazującego na nierówne traktowanie - jednostkowego wyciągnięcia konsekwencji przez pracodawcę wyłącznie względem pozwanego. Powyższe odnajduje również swe potwierdzenie w treści zeznań świadka J. P. – k. 113v.; częściowo również treści zeznań świadka J. M. – k. 118v.

Kontynuując rozważania w kwestii dotyczącej zaniechania przez pracodawcę podwyższenia pozwanemu wynagrodzenia zasadniczego, jak też formułowanych przez pozwanego zarzutów, iżby pracownicy z mniejszym doświadczeniem otrzymywali wyższe wynagrodzenie, wspomnieć wypada przede wszystkim, że z relacji świadka J. M. wynika, iż pozostałe osoby pracujące w salonie sprzedaży wraz z M. F., choć rozpoczęły pracę w tym salonie później, aniżeli M. F., to jednak posiadały one znaczne doświadczenie zawodowe. Zeznając świadek podkreśliła, że przykładowo W. W. ok. 5 lat prowadził sprzedaż telefoniczną, natomiast K. Ż. – pracowała w innym salonie w S. – jednocześnie miała znaczne doświadczenie zawodowe (niegdyś była bowiem kierownikiem innego salonu), była trenerem sprzedaży (stąd przyznano jej wyższe wynagrodzenie).

Nadto, jak wynika z treści Umowy (...) 2018-2019 zawartej pomiędzy Związkami Zawodowymi a Zarządem (...) S.A., podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dokonywane będą w oparciu o politykę wynagradzania pracowników (...) S.A. w ramach ustalonego dla każdej klasy stanowiska przedziału określonego w tabelach taryfikatora, stanowiących załączniki do Polityki i będą dokonywane w oparciu o zapisy Polityki, w szczególności ocenę pracy pracowników przez menedżera, m.in. realizację zadań premiowych, ocenę potencjału pracownika, ocenę wartości O., otrzymanie wyróżnień, nagród, z uwzględnieniem pracowników, którzy mając dobre wyniki nie otrzymali podwyżki w ciągu ostatnich dwóch lat. Z relacji świadka J. M. (przełożona pozwanego) wynika, że pośród utrwalonych zasad przyznawania podwyżek wynagrodzenia w O. Polska wskazuje się w szczególności: zasadę realizacji sprzedaży na wysokości 100%. Świadek zauważył, że M. F. za ostatni oceniany w tym zakresie okres osiągnął ten wynik na poziomie 80% i był to wynik najniższy pośród wszystkich pracowników w salonie, w którym pracował. Z zeznań świadka wynika również, że kolejnym istotnym kryterium są wskaźniki jakościowe (...) w tym zakresie M. F., jako jedyny nie spełnił tego kryterium w tym salonie sprzedaży. Najważniejszym kryterium jest jednak fakt nałożenia na pracownika kary porządkowej, co definitywnie wyklucza podwyższenie wynagrodzenia (vide: treść zeznań świadka J. M. – k. 118v.). Postępowanie dowodowe wykazało nadto, że zwiększenie wysokości wynagrodzenia zawsze powiązane jest z wynikami sprzedażowymi osiąganymi przez danego pracownika. W (...) S.A. obowiązywała nadto zasada, zgodnie z którą, pracownik był wykluczony z systemu podwyższenia wynagrodzenia, jeśli w przeciągu ostatnich 12 miesięcy nałożono na niego karę porządkową. Na pozwanego nałożono taką karę, o czym mowa w uprzedniej części uzasadnienia. Co więcej, treść zeznań świadka J. M. potwierdza, że M. F. kilkakrotnie rozmawiał z przełożonymi na temat wysokości swego wynagrodzenia w odniesieniu do jego współpracowników, którzy byli nowymi pracownikami w tym salonie sprzedaży, jednak mieli bogate kilkuletnie doświadczenie w pracy w spółce (...). Co więcej, przełożona w osobie J. M. - dystrykt menedżera - podczas rozmów dwukrotnie wyjaśniała M. F. zasady przyznawania podwyżek w (...) S.A.

Na marginesie wspomnieć wypada, iż w trakcie postępowania w sprawie powodowa Spółka podkreślała również, że w ocenie pracodawcy pozwany wielokrotnie popełniał błędy, to jednak nie był należyście zainteresowany ich poprawieniem, czy uniknięciem błędów i pomyłek na przyszłość, a nadto nie reagował właściwie na uwagi przełożonych. Pracodawca miał przeświadczenie, że wszelkie oddziaływania mające na celu zmianę sposobu wykonywania obowiązków przez pozwanego nie przynoszą spodziewanych rezultatów, co przekłada się na niezadowalające wyniki pracy pozwanego. M. F. natomiast podnosił, że wyłącznie jego błędy były przez pracodawcę nagłaśniane i tylko jemu je wytykano. Powyższe zarzuty pozwanego nie zostały jednak wykazane w postępowaniu dowodowym. Z relacji świadków przesłuchiwanych w sprawie wynika bowiem, że pomyłki w pracy M. F. nie były bardziej eksponowane i nagłaśniane przez przełożonych, aniżeli błędy i nieprawidłowości, których dopuszczali się pozostali pracownicy w zespole (vide: treść zeznań świadka J. P. – k. 114 akt sprawy). Nadto, okoliczność popełnianych przez pozwanego błędów znajduje potwierdzenie w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Z załączonego do akt sprawy pisma z dnia 09.05.2019r. wynika, że pracodawca udzielił M. F. kary upomnienia w związku z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na niewysłaniu i niedostarczeniu do wysłania do archiwum do dnia 24.04.2019r. Umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych dla trzech numerów, co stanowiło naruszenie Procedury Administrowania Dokumentami K. w zasobach O. Polska, a także nadzorowania procesu przesyłania przez pełnomocników handlowych dokumentów o świadczenie usług telekomunikacyjnych (vide: akta osobowe pracownika – Udzielenie kary porządkowej – pismo z dnia 09.05.2019r., k. 2, część C). Co więcej, z treści wydruków wiadomości mailowych wynika również, że pracodawca, współpracownicy i przełożeni, nawiązywali kontakt z pozwanym, kiedy tylko ujawniano kolejne jego pomyłki, błędy. Oferowano także pozwanemu

pomoc w unikaniu ich w przyszłości. Trudno zatem uznać, że było to nagłaśnianie takich sytuacji. Niezakłócona organizacja i rytm pracy w przedsiębiorstwie takich rozmiarów jak powodowa Spółka, prężnie funkcjonująca na rynku, wymaga wręcz od pracodawcy odpowiedniej reakcji w przypadku ustalonych nawet najmniejszych nieprawidłowości w procesowaniu dokumentacji, umów czy jakości obsługi klienta. Bardzo szybko błędy te mogą stanowić problem na większą skalę. Nie może zatem dziwić fakt zwracania pozwanemu uwagi w tym zakresie. Zarzut pozwanego, że jego postawa względem pracodawcy była prawidłowa, zaś pracodawca nagłaśnia oraz interesuje się wyłącznie jego błędami, zestawzić można chociażby z sytuacją opuszczenia przez pozwanego stanowiska pracy. Ten fakt M. F. przyznał w szczególności w trakcie wysłuchania go przez przełożonych. Wspomnieć wypada bowiem, że w dniu 15.10.2019r. ok. godz. 19:53 M. F. wraz ze współpracownikiem ze zmiany, opuścił stanowisko pracy (salon) wywieszając informację „zaraz wracam”. Do salonu powrócił w kurtce, trzymając zakupy. Naocznym świadkiem tej sytuacji była przełożona w osobie J. M. (Dystrykt Menedżer w O. Polska). W związku z ww. sytuacją przełożona J. P. przeprowadziła z nim rozmowę służbową sporządzając również protokół wysłuchania z dnia 18.10.2019r. (vide: Protokół wysłuchania – k. 30). Trudno zatem uznać niewłaściwym zachowanie pracodawcy, który zmierzał do wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. W godzinach, kiedy salon sprzedaży mieszczący się w galerii handlowej powinien być otwarty, w rzeczywistości został samowolnie zamknięty przez pozwanego i jego współpracownika. Działo się to bez wiedzy przełożonych pozwanego. Takim zachowaniem pozwany z pewnością nie działał w dbałości o budowanie wizerunku firmy, a co zostało ujęte w katalogu podstawowych jego obowiązków i powinności w treści umowy o pracę.

Zauważyć należy również, że M. F. będąc zatrudnionym w (...) S.A., w okresie od 01.12.2016r. do 12.09.2019r. ukończył szereg szkoleń, uzyskując specjalistyczne uprawnienia (m.in. z zakresu BHP, systemu motywacyjnego – program wdrożenia konsultanta; aplikacji O.; oferty telefonii stacjonarnej; oferty bankowej; kredytów gotówkowych; procesu S. D.; wymiany terminali dzierżawionych; O. TV; internetu stacjonarnego dla klienta biznesowego; obsługi procesu rejestracji zgłoszeń; technik sprzedaży; obsługi posprzedażowej; modyfikacji danych adresowych klienta; modyfikacji parametrów usługi dodatkowej M.; zgłoszenia promesy w imieniu klienta; podpisu elektronicznego w procesach sprzedaży i obsługi. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w aktach sprawy – vide: zaświadczenie o odbytych szkoleniach i nabytych uprawnieniach – k. 23-28. Co więcej, M. F. został przez pracodawcę zapoznany z postanowieniami i treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) S.A.

Postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, ażeby pracodawca wobec innych pracowników zachowywał się odmiennie, co też nie znajdowałoby racjonalnego wytłumaczenia w świetle prężnego funkcjonowania Spółki na rynku oraz zabiegania o wysokie obroty, o pozycję na rynku, a zatem również zabiegania o maksymalne zyski. Sąd miał bowiem na uwadze okoliczność, że przedmiotem badania w niniejszej sprawie jest wyłącznie kwestia zasadności wskazanej przez pozwanego argumentacji złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. argument dyskryminacji płacowej – dopuszczenie się nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że rozmowy pozwanego z przełożonym na temat wysokości wynagrodzenia miały miejsce dużo wcześniej niż zdarzenie z 15.10.2019r. skutkujące wymierzeniem pozwanemu kary porządkowej. Sam pozwany przedstawił dowód w postaci wydruku rozmowy sms na temat wysokości wynagrodzeń z czerwca 2019r.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany złożył 29 listopada 2019r., a więc znacznie później niż miały miejsce te rozmowy, nadto – jak sam wyjaśnił, w momencie tym miał już (co najmniej) ofertę pracy w nowej firmie, nie wykluczył by pracę już w niej podjął.

Nadto, jak wyżej wskazano, wskazane w oświadczeniu pozwanego osoby - W. W. i K. Ż. miały wyższe kwalifikacje niż pozwany. Pozwany nie przedstawił dowodów, by było inaczej, a to na nim spoczywał ciężar dowodu.

Tym samym, zdaniem sądu pozwany nie wykazał, by przyczyny wskazane w oświadczeniu pozwanego były prawdziwe i stanowiły o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych wobec niego. Wnosić można, że prawdziwą przyczyną

rozwiązania umowy było podjęcie przez pozwanego pracy w innej firmie i brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Zauważyć należy, że nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. **usprawiedliwia żądanie** od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 2/05, OSNP 2005 Nr 23, poz. 372; z dnia 15 września 2013 r., II PK 69/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 243) – vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16.06.2020r., sygn. akt II PK 18/19, publ. LEX nr 3158173.

Konkludując zauważyć należy, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało w żaden sposób, ażeby powodowe przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. dopuściło się naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (a tym bardziej ciężkiego ich naruszenia), w tym dyskryminacji – w szczególności płacowej względem M. F.. Tym samym postępowanie nie wykazało, by rzeczywistą i uzasadnioną była argumentacja wskazana przez pozwanego w złożonym przez niego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wobec powyższych, w ocenie Sądu, rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę we wskazanym powyżej trybie szczególnym, nie było uzasadnione, bowiem zostało złożone pomimo, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Sąd dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom, bowiem ich zeznania były spójne i logiczne, ponadto pozostawały w zgodzie z dowodami w formie dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały. Pozwany nie przedstawił dowodów podważających ich wiarygodność.

Na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c., Sąd pominął dowód z zeznań świadka V. W. i J. L., albowiem wszelkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności zostały wyjaśnione oraz ustalone na podstawie dotychczasowego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Nadto, przeprowadzenie ww. dowodów wpłynęłoby jedynie na przedłużenie trwania niniejszego postępowania i pozostawałoby w sprzeczności z zasadą ekonomiki postępowania. Z tych samych względów nie przeprowadzono dowodu z przesłuchania stron, który posiadałby jedynie walory uzupełniające.

Z uwagi zatem na powyżej wskazane okoliczności oraz ustalenia, uwzględniając powództwo wywiedzione przez powodową Spółkę, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. kwotę 3.874,44 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19.05.2020r. do dnia zapłaty, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku. Roszczenie odsetkowe, zgodnie z ostatecznym żądaniem pozwu, zostało uwzględnione od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, tj. 19.05.2020r. (vide: elektroniczne potwierdzenie odbioru – k. 121 akt sprawy). Wysokość ww. kwoty wynikała z zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia brutto (z uwagi na okres zatrudnienia – uwzględniono jednomiesięczny okres wypowiedzenia).