

Sygnatura akt VI P 679/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2017 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant: Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2017 r. w G.

sprawy z powództwa K. N.

przeciwko Bankowi (...) SA w G.

z udziałem (...) Bank SA w W.

o uchylenie kary nagany

I. Uchyła karę nagany nałożoną na powoda K. N. w dniu 17 sierpnia 2015r. pismem z dnia 13 sierpnia 2015r.

II. zasądza od pozwanego Banku (...) SA w G. na rzecz powoda K. N. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego kwotę 30 zł ( trzydzieści złotych ) na rzecz Skarbu Państwa — Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której przy wniesieniu powództwa powód zwolniony był z mocy ustawy.

**Sygn. akt VI P 679/15**

## UZASADNIENIE

Powód K. N. pozwem z dnia 28 września 2015 r. wniósł przeciwko pozwanemu Bankowi (...) S.A. o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej nagany z 17 sierpnia 2015 r. (pismo zawiadamiające o zastosowaniu kary porządkowej z 13 sierpnia 2015 r.), jak również o zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 17 sierpnia 2015 r. otrzymał zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej za naruszenie ustalonej w Banku (...) S.A. organizacji i porządku pracy, polegające na uchybieniu postanowieniom regulacji wewnętrznej, tj. Polityki (...) w Banku (...) S.A., wprowadzonej uchwałą Zarządu Banku (...)/2013 z dnia 30 września 2013 r., poprzez utrudnianie prowadzenia pracownikom Biura (...) (dalej: (...)) czynności wyjaśniających. Powód wskazał, że nie próbował wpłynąć na M. F. ani żadnego pracownika Banku w trakcie prowadzonego postępowania wyjaśniającego, udostępnił swój gabinet, gdzie rozmowa toczyła się bez jego obecności .

(pozew – k. 2-4)

Pozwany Bank (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Mając na względzie zarzut powoda w przedmiocie braku podstaw w okolicznościach faktycznych, pozwany powołał się na treść § 2 i 15 ust. 2 Polityki (...) w Banku (...) S.A. Podkreślając, że wszystkie osoby zatrudnione w banku oraz inne osoby, za pośrednictwem których bank wykonuje czynności bankowe zobowiązane są do uwzględniania i stosowania zasad określonych w Polityce w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Ponadto, zgodnie z § 16 ust. 3 Polityki „Brak powiadomienia o podejrzeniu nadużycia wewnętrznego, jak również nie przekazanie danych żądanych przez (...) oraz utrudnianie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez (...) stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i jest podstawą do wyciągnięcia konsekwencji służbowych”. Nałożona kara nagany, była wynikiem uniemożliwienia pracownikom (...), przeprowadzania czynności kontrolnych przez powoda, poprzez utrudnianie pracownikom kontrolującym przeprowadzenia rozmowy wyjaśniającej z M. F., pracownikiem Oddziału, którego p.o. Dyrektora był powód, a także próby wywarcia przez powoda wpływu na M. F., tak aby udzieliła jak najmniej informacji odnośnie okoliczności badanych przez pracowników (...).

W odniesieniu do zarzutu dotyczącego odrzucenia sprzeciwu powoda, pomimo pozytywnego dla powoda stanowiska (...), pozwany wskazał, że stosownie do art. 112 § 1 Kodeksu Pracy, posiada kompetencje do podejmowania decyzji w przedmiocie uwzględniania lub odrzucenia sprzeciwu. Pozwany rozpatrując stanowisko reprezentującej powoda organizacji związkowej wskazał, że nie miało to dla niego wiążącego charakteru.

(odpowiedź na pozew – k. 61-65)

Dnia 2 grudnia 2016 r. (...) Bank S.A. złożył interwencję uboczną po stronie pozwanego wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz interwenienta kosztów procesu, według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że z dniem 4 listopada 2016 r. (...) Bank S.A. wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki Banku (...) S.A. określone w planie podziału, w tym również te będące przedmiotem niniejszego postępowania.

(interwencja uboczna po stronie pozwanego – k. 232 – 234)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód K. N. był zatrudniony w Banku (...) S.A. począwszy od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 30 września 2011 r. na okres próbny, następnie na czas określony od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2013 r. i na czas nieokreślony od dnia 19 lipca 2012 r. na stanowisku Kierownika Oddziału (...) Oddział w G., ul. (...).

Porozumieniem w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2014 r. (czas obowiązywania od 2 stycznia 2014 r. do 1 lipca 2014 r.) objął stanowisko p.o. Dyrektora Oddziału w G., ul. (...). Następnie, porozumieniem z dnia 15 lipca 2014 r., ustalono że z dniem 2 lipca 2014 r. powód obejmuje stanowisko Kierownika w ww. Oddziale w G.. Kolejnym porozumieniem z dnia 13 lutego 2015 r. (czas obowiązywania 1 lutego 2015 r. do 31 marca 2015 r.) ustalono, iż powód będzie pełnił funkcję Kierownika Oddziału (ul. (...)) w wymiarze 0,5 etatu oraz p.o. Kierownika Oddziału (ul. (...)) w tym samym wymiarze. Po czym 14 maja 2015 r. zostało zawarte kolejne porozumienie (czas obowiązywania od dnia 4 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r.) ustalające, iż powód będzie wykonywał prace na stanowisku p.o. Dyrektora. Oddziału.

/ dowód : umowy o pracę k. 3 cz b , k. 16 cz b , k. 19 cz b akt osobowych powoda , porozumienia k. 25 cz b, k. 30 cz b , k. 32 cz b , k. 33 cz b akt osobowych powoda /

Na stanowisku p.o. dyrektora oddziału powód obowiązany był posiadać znajomość i przestrzegać przepisów , instrukcji i zarządzeń dotyczących powierzonego zakresu pracy , sumiennego i terminowego wykonywania zadań , organizowania pracy w sposób gwarantujący efektywne wykonywanie zadań, informowania bezpośredniego przełożonego o postępie i wynikach prac bieżących , napotykanym trudnościach oraz podjętych działaniach , mających na celu ich pokonanie i zabezpieczenie terminowego wykonywania zadań i obowiązków, stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych własnych oraz zarządzanego zespołu , bieżącej aktualizacji własnej wiedzy i śledzenia zmian przepisów w zakresie wykonywania zadań , przestrzegania przepisów bhp , ochrony p.poż., przestrzegania

obowiązującego czasu pracy oraz zarządzania czasem pracy , planowaniem urlopów oraz odnotowywaniem czasu pracy w narzędziu kadrowym , , przestrzegania dyscypliny pracy i uzyskiwania każdorazowo zgody bezpośredniego przełożonego na opuszczenie miejsca pracy , przestrzegania przepisów w zakresie ochrony informacji i (...), właściwego zabezpieczenia powierzonego mienia przed możliwością zniszczenia lub kradzieży,

W zakresie czynności powód posiadał m.i. : pozyskiwanie nowych klientów banku , planowanie i organizację pracy oddziału w sposób zapewniający terminową i prawidłową realizację postawionych celów , dbanie o zapewnienie wysokiej jakości obsługi klientów , dbanie o realizację procesów sprzedaży zgodnie z polityką (...) i przepisami prawa , informowanie właściwych merytorycznie departamentów / biur centrali o realizacji zadań i występujących problemach, prowadzenie obsługi klientów, realizację polityki kredytowo – depozytowej zgodnie z założeniami polityki banku oraz wytycznymi dyrektora regionu, nadzorowanie prawidłowego przebiegu operacji bankowych oraz rejestracji w systemie bankowym oraz właściwego sposobu ich dokumentowania , , organizowanie i wykonywanie kontroli wstępnej , bieżącej oraz następnej czynności wykonywanych przez pracowników , podejmowanie decyzji w sprawach dotyczących realizowania zadań oddziału oraz właściwego stosowania przepisów wewnętrznych banku i przepisów zewnętrznych, odpowiedzialność za ochronę obiektu , zabezpieczenie mienia bankowego , przestrzegania przez podległych pracowników ogólnie obowiązujących i wewnątrzzakładowych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy , ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej , przepisów w zakresie ochrony informacji , przepisów w zakresie przeciwdziałania nadużyciom , przepisów w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu , informowania bezpośredniego przełożonego o realizacji zadań i występujących problemach .

Dowód : zakres obowiązków k. 35 cz b akt osobowych

W czerwcu 2015 r. powód przebywał na urlopie, osobą która go zastępowała była bezpośrednia przełożona Dyrektor Regionu N. M.. Po powrocie z urlopu Powód zauważył nieprawidłowość, co do której uznał, iż istnieje konieczność zgłoszenia jej przełożonemu , ze względu na to , że powód uważał, iż nieprawidłowość wiąże się z osobą N. M., powód 25 czerwca 2015 r. zgłosił naruszenie procedur związanych z udzielaniem kredytów przez przełożoną do dyrektora II stopnia – R. W. , który jednak nie nadał biegu wnioskowi powoda . Tego samego dnia, do Oddziału przyjechała N. M. z pracownikiem Biura Kontroli (...) M. E. , który przedstawił się i okazał wizytówkę oraz zarządzenie dyrektora upoważniające do wydania dokumentów z Oddziału przez pracownika M. F.. W trakcie wizyty N. M. poprosiła o możliwość rozmowy z M. F. na osobności ,czemu sprzeciwił się powód , niegrzecznie zwracał się również do N. M. nie pozwalając jej usiąść. N. M. poprosiła M. F. o napisanie oświadczenia , a powód poinformował podległego pracownika , że nie musi nic pisać oraz że N. M. i M. E. wywierają na niej presję . M. F. czując presję i podniesiony głos N. M. zwróciła się z prośbą o możliwość napisania oświadczenia na spokojnie. Wówczas N. M. i pracownik (...) opuścili Oddział, zaznaczając że jeszcze sprawa nie została rozwiązana.

**(Dowód:** zeznania świadka M. E. k. 152-154 czas od 01:48:48 do 02:22:18, zeznania świadka N.M. k. 212-215 czas od 01:09:16 do 01: 58:04; zeznania świadka M. F. k.152-154 czas od 01 :01:10 do 01:48:48 , notatka służbowa k. 200-202 )

W dniu 5 sierpnia 2015 r. Pracownicy Biura Kontroli (...) : J. M. i M. S. udały się do (...) Banku (...) S.A. w G. przy Placu (...) w celu przeprowadzenia kontroli, w pierwszej kolejności zamierzały przeprowadzić rozmowę z pracownikiem oddziału M. F..

Podczas, gdy kontrolujące przybyły do Oddziału, powoda nie było na miejscu, udał się do S. na spotkanie z dyrektorem Regionu N. M. . Nieformalnie zastępował go G. Z.. M. S. i J. M. wprowadziły nerwową atmosferę , przypominającą pracownikom banku czynności policyjne. Nie przedstawiły się , nie wylegitymowały , a zamierzały wprost przystąpić do wykonywania czynności z M. F. , mówiły podniesionym głosem . Z uwagi na to, że kontrolujące po wejściu nie wylegitymowały się, w pierwszej kolejności G. Z. poprosił o okazanie dokumentów, celem sprawdzenia czy posiadają stosowne uprawnienie. Następnie został poproszony przez pracowników (...) o podpisanie zarządzenia w sprawie przeprowadzenia kontroli , którego adresatem był Dyrektor Oddziału oraz o udostępnienie gabinetu Powoda. G. Z. poinformował, że musi skontaktować się w tej sprawie z Dyrektorem Oddziału , nie był adresatem zarządzenia , a gabinet dyrektora był zamknięty, gdy dyrektora nie było na miejscu . Na powyższe M. S. wyraziła swoje niezadowolenie

i próbowała wywrzeć na G. Z. nacisk , aby ten podpisał zarządzenie o przeprowadzeniu kontroli . G. Z. zadzwonił do K.N., a następnie przekazał słuchawkę pracownikowi (...). W rozmowie Powód poinformował, że pojawi się w Oddziale w niedługim czasie i chce być obecny podczas rozmowy.

Po krótkim czasie Powód pojawił się na miejscu. Rozmowa z M. F. była już prowadzona w pomieszczeniu socjalnym przez pracowników (...), choć w rozmowie telefonicznej z powodem zapewniono go , że rozpoczną po przybyciu powoda . Powód wszedł do pokoju socjalnego i poprosił pracowników (...) o informację dotyczącą celu wizyty. Następnie wskazał pracownikom (...), że M. F. przysługuje prawo do rozmowy z udziałem świadka, typując siebie. Atmosfera była nerwowa. Kontrolująca M. S. poinformowała, że świadkiem nie może być Dyrektor Oddziału, ale może to być inny pracownik, bądź nawet osoba trzecia. Powód w takiej sytuacji wskazał na świadka S. Z., udostępnił swój gabinet w celu przeprowadzenia kontroli , a świadkiem rozmowy z M. F. był pracownik oddziału S. Z.. Podczas obecności S. Z. rozmowa z M. F. przebiegała bez zakłóceń i spokojnie .

Powód ponownie udał się do S. na spotkanie z przełożoną N. M., po czym , gdy wrócił pracownicy (...) poinformowały go o celu swojej wizyty w oddziale , powód również rozmawiał z M. S. i J. M.. Rozmowa przebiegała spokojnie.

**(Dowód:** zeznania M. F. – k. 152-154 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016 r. czas od 00:59:40 do 01:42:26; oświadczenie M. F. z dnia 17 sierpnia 2015 r., k. 14; zeznania K. N. – k. 119-121 protokół z rozprawy z dnia 16 marca 2016 r. czas od 00:06:47 do 00:50:14; k. 396-397 czas od 01:06:52 do 01:26:04; zeznania świadka G. Z. – k. 207-209 protokół z rozprawy z dnia 5 października 2016 r. czas od 00:07:33 do 00:29:40, oświadczenie G. Z. z 17 sierpnia 2015 r. – k. 15; zeznania świadka S. Z. – k. 392-394 protokół z rozprawy z dnia 13 września 2017 r. czas od 00:10:52 do 00:41:24; oświadczenie S. Z. z 17 sierpnia 2015 r. – k. 16; zeznanie świadka K. L. k. 394-395 czas od 00:44:47 do 01:02:54; oświadczenie K. L. z dnia 24 sierpnia 2015 r., k. 135; zeznania M. S. – k. 148-149 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016 r. czas od 00:04:22 do 00:21:05; zeznania J. M. – k. 149-152 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016 r. czas od 00:27:43 do 00:57:57)

Pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. (data wręczenia 17 sierpnia 2015 r. uwidocziona w treści ) powód otrzymał zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej - kary nagany, za naruszenie ustalonej w Banku (...) S.A. organizacji i porządku pracy, polegające na uchybieniu postanowieniom obowiązującej w Banku i znanej powodowi regulacji wewnętrznej, tj. Polityki (...)w Banku (...) S.A., wprowadzonej uchwałą Zarządu Banku (...) (...)z dnia 30 września 2013 r., a dokładnie § 15 ust. 2 w zw. z § 2 i § 16 ust. 3.

W piśmie o zastosowaniu kary porządkowej wskazano na to, że w dniu 5 sierpnia 2015 r. podczas wizyty pracowników Biura (...) w Oddziale w G., mającej na celu przeprowadzenie kontroli w sprawach nr (...) (...) i (...) na podstawie zarządzenia nr (...) w sprawie przeprowadzenia kontroli z dnia 4 08 2015r. , powód uniemożliwił prowadzenie pracownikom (...) czynności wyjaśniających. W szczególności utrudniał przeprowadzenie z Pracownikiem Oddziału – M. F. – rozmowy na osobności i swoim zachowaniem próbował wpłynąć na pracownika, tak aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania.

Powyższe zachowanie stoi w sprzeczności z dyspozycją § 15 ust.2 polityki , zgodnie z którą w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego Biuro Kontroli (...) może żądać od każdej jednostki lub komórki organizacyjnej banku , każdej osoby zatrudnionej w banku , a także od osób za pośrednictwem których bank wykonuje czynności bankowe wyjaśnień , dostarczenia dokumentów oraz ujawnienia informacji mogących przyczynić się do wyjaśnienia sprawy ,a wezwane jednostki, komórki lub osoby zobowiązane są do udostępnienia żądanych danych . Co więcej wskazać należy , że zgodnie z § 2 Polityki każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania jej zasad ,a w razie braku dopełnienia tego obowiązku , utrudniania przez pracownika prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez Bank , zgodnie z § 16 ust.3 polityki wobec takiego pracownika mogą zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe.

Zawiadomienie to zostało wręczone powodowi w obecności R. W. – byłego dyrektora zarządzającego regionem północnym, dla powoda ówczesznie przełożony II stopnia, N.M. – była bezpośrednim przełożonym powoda oraz P. H. – manager procesów HR.

Przedmiotowe zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej – kary nagany zostało podpisane przez menadżera ds. Zasobów Ludzkich A. P.. Przy czym nie przedłożono w tym zakresie pełnomocnictwa do podpisywania tego rodzaju dokumentów w imieniu Banku (...).

Pismo o nałożeniu kary porządkowej zostało odczytane powodowi, albowiem powód odmówił przyjęcia dokumentu .

Powód przed wręczeniem pisma był pytany o wyjaśnienie sytuacji , powód stwierdził , że nie pamięta .

Jednocześnie powód został prawidłowo pouczone o prawie wniesienia sprzeciwu.

**(Dowód:** zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej – kary nagany, k. 5; zeznania świadka R. W. – k. 209-212 protokół z rozprawy z dnia 5 października 2016 r. czas od 00:32:22 do 00:58:14; zeznania świadka N.M.– k. 212-215 protokół z rozprawy z dnia 5 października 2016 r. czas od 01:07:26 do 01:57:33; zeznania świadka P. H. – k. 156-157 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016 r. czas od 02:22:18 do 02:35:34 )

Powód pismem z dnia 17 sierpnia 2015 r. złożył do pozwanego sprzeciw od nałożonej kary. Powód domagał się uchylenia kary, albowiem zaprzecza twierdzeniom jakoby utrudniał w jakikolwiek sposób przeprowadzenie kontroli przez pracowników (...) i podejmował próby wpływania na pracownika Oddziału – M. F., podczas prowadzenia czynności wyjaśniających. Wskazał, że nie miał możliwości wpływu na udzielane przez pracownika wyjaśnienia, ponieważ rozmowa była już prowadzona zanim powód dotarł do oddziału, a ponadto kontrolujące odmówiły mu możliwości udziału przy tej rozmowie.

Z uwagi na powyższe powód wniósł o uznanie wymierzonej kary za niebyłą i wykreślenie adnotacji o ukaraniu z akt osobowych .

**(Dowód:** sprzeciw – k. 6-8, dowód nadania pisma k. 9 )

Pismem z dnia 26 sierpnia 2015r.pozwany Bank (...) SA zwrócił się do (...) z informacją , iż w dniu 17 08 2015r. została wręczona kara nagany K. N. , zatrudnionemu w Oddziale w G. ul. (...) na stanowisku p.o. dyrektora oddziału , której treść przesłano w załączeniu. W piśmie pracodawca zwrócił się na mocy art. 112 par. 1 k.p. o zajęcie stanowiska w sprawie.

Dowód : pismo pozwanego z dnia 26 08 2015r. k.10

(...) Organizacja Zakładowa w Banku (...) S.A., pismem z dnia 1 września 2015 r. uznała za zasadny wniesiony przez powoda sprzeciw. Wskazując na to, że zarówno wyjaśnienia zawarte w sprzeciwie jak i okoliczności, które towarzyszyły tej sytuacji wskazują, że nałożenie kary nagany nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów. Decyzję o ukaraniu K. N. Pracodawca podjął zanim wysłuchał pracownika, zatem to, co powód miał do powiedzenia pracodawcy nie miało dla niego znaczenia. Pozwany nie wziął pod uwagę ani rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, ani stopnia winy pracownika czy dotychczasowego stosunku do pracy (w tym osiągnięć, oceny pracownika)

**(Dowód:** stanowisko (...) Organizacja Zakładowa w Banku (...) S.A. – k. 11)

W odpowiedzi na sprzeciw powoda, pozwany pismem z dnia 7 września 2015 r. poinformował, że po jego rozpoznaniu oraz dopełnieniu wszelkich wymagań formalno – prawnych w tym zakresie, podtrzymuje decyzję o ukaraniu na mocy art. 112 Kodeksu Pracy.

**(Dowód:** pismo pozwanego z dnia 7 września 2015 r., k. 12)

4 listopada 2015 r. powodowi zostało wręczone wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia umowa o pracę powoda rozwiązała się z końcem lutego 2016r.

Okoliczność niesporna – pismo wypowiedające umowę o pracę k. 12 części C akt osobowych

Pozwany Bank (...) SA oraz (...) Bank SA z dniem 4 11 2016r. dokonały planu podziału na mocy art. 532§1 k.s.h. , z mocy którego A. Bank wstąpił w prawa i obowiązki określone w planie podziału. Sprawa niniejsza wymieniona została w planie podziału pod pozycją 77.

Dowód : plan podziału k. 241-247, KRS k. 240 v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań świadków i powoda.

Dowody z dokumentów powołane w stanie faktycznym powyżej , w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, uzupełniały się z zeznaniami świadków i powoda, tworząc spójną i logiczną całość. Treść dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda nie była kwestionowana przez strony i posłużyła do ustalenia stanu faktycznego sprawy , sąd ocenił dowody te zgodnie z treścią art. 245 k.pc.

Sąd oparł się na zeznaniach i oświadczeniach świadków (współpracujących z powodem): G. Z., S. Z., K. L., M. F. w zakresie, w jakim świadkowie zgodnie zeznali na okoliczność przebiegu zdarzeń w dniu 5 sierpnia 2015 r. podczas postępowania wyjaśniającego w (...) Banku (...) S.A. w G., w szczególności na temat zachowania powoda oraz pracowników (...) M. S. i J. M. . Zgodnie potwierdzili, że powód nie zakłócał w żaden sposób w prowadzonej tego dnia przez pracowników (...) kontroli . Jednocześnie zeznali, że powód próbował jedynie wyjaśnić z kontrolującymi (...) cel wizyty i zaproponował swoją obecność podczas rozmowy. Otrzymał informację, że nie może uczestniczyć jako bezpośredni przełożony, po czym udostępnił swój gabinet. Dodatkowo należy wskazać, że kwestia dotycząca braku możliwości udziału Dyrektora podczas rozmowy wyjaśniającej, nie została poparta żadnymi dowodami przez stronę pozwaną , również świadek M. E. prowadzący postępowanie wyjaśniające w czerwcu 2015 r. podawał, że powód wówczas mógł być obecny przy czynnościach wyjaśniających. K. 155 Również przełożony powoda II stopnia R. W. wskazał, że jeżeli jest taka możliwość , to sobą zarządzająca placówką uczestniczy w tego typu kontroli. K. 211

Jedynie świadek G. Z. wskazał, że powód był obecny przy rozmowie z M. F. co nie jest zgodne z zeznaniami innych świadków , powoda i własnym oświadczeniem świadka k. 15 , wobec czego uznać należy zeznania te w tej części za niewiarygodne z uwagi na upływ czasu , a za wiarygodne uznać należy oświadczenie świadka na piśmie , jako zgodne z innymi dowodami.

Sąd dał wiarę także zeznaniom ww. świadków w zakresie w jakim zgodnie potwierdzili, że kontrolujące (...) po przybyciu do Banku nie przedstawiły się, wprowadzały atmosferę nerwową, wywołały stres i wywierały presję na pracownikach oddziału pod nieobecność dyrektora . Przejawiało się to m. in. poprzez próbę wymuszenia, podniesionym tonem głosu od G. Z.(jako nieformalnego zastępcy) podpisania zarządzenia w sprawie kontroli wyjaśniającej, którego adresatem był K. N.. S. Z. podkreślił, że charakter wizyt pracowników (...) miał zazwyczaj specyficznym wydźwięk, można to było wręcz traktować jak „nalot policyjny na bank”, co miało miejsce i tym razem. Podobnie odniósł się do tej kwestii K. L..

Zeznania te są zgodne z wyjaśnieniami powoda oraz wzajemnie uzupełniają się.

Sąd oparł się na zeznaniach powoda jako zgodnych z zeznaniami byłych już pracowników oddziału , w którym p.o. dyrektora był powód , sąd nie oparł się na zeznaniach powoda co do faktu , że nie był pytany przed wręczeniem pisma o nałożeniu kary nagany o ustosunkowanie się do zdarzenia , gdyż ze zgodnych zeznań świadków P. H. , R. W. i N. M. wynika , że był pytany i powód skutecznie dowodów tych w niniejszym postępowaniu nie podważył i oprócz swego zeznania nie przedstawił dowodów przeciwnych.

Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. S. oraz J. M.

w zakresie zgodnym z zeznaniami świadków powołanych powyżej, w jakim świadkowie zeznali na okoliczność przebiegu zdarzeń w dniu

5 sierpnia 2015 r. podczas postępowania wyjaśniającego w (...) Banku (...) S.A. w G.. Natomiast Sąd nie oparł się na zeznaniach świadków w zakresie

w jakim wskazały, że powód utrudniał swym zachowaniem przeprowadzenie kontroli, w szczególności że Powód nie wyraził zgody na to, by rozmowa się odbywała,

a także, że po przyjeździe na miejsce wbiegł nerwowo i zaczął wykrzykiwać, że on nie wyraził zgody, że to jego oddział i on decyduje z kim mają rozmawiać, albowiem kontrola rozpoczęła się zanim powód dotarł na miejsce, a ponadto po przybyciu i wyjaśnieniu z kontrolującymi celu wizyty, został udostępniony kontrolującemu gabinet i rozmowa odbywała się zgodnie z planem. Ponadto, zeznania te są sprzeczne z zeznaniami osób współpracujących z powodem w Oddziale Banku, które Sąd uznał za wiarygodne i spójne, które wyraźnie wskazują na zachowanie kontrolujących jako nieprzejrzyste, nietransparentne, wymuszające określone zachowania bez udokumentowania podstawy, a przede wszystkim wysoce nieprofesjonalne, wprowadzające niepotrzebną nerwowość pracowników placówki bankowej, którzy nie mogą przecież udostępniać pomieszczeń wewnętrznych osobom nieupoważnionym i udzielać informacji objętych tajemnicą bankową bez udokumentowania odpowiednich upoważnień. W szczególności świadkowie przystąpili do czynności kontrolnych z M. F. bez powiadomienia dyrektora placówki, zażądały udostępnienia gabinetu dyrektora, choć dyrektor nie był obecny i można było na niego poczekać, zarządzenie adresowane dla dyrektora miał podpisać inny pracownik. Sama świadek J. M. podała, że dopiero jak powód wrócił drugi raz do oddziału wyjaśniły cel wizyty dyrektorowi !!! K. 150. Tym samym trudno byłoby dziwić się dyrektorowi przybywającemu do placówki w trakcie czynności kontrolnych, które zostały wszczęte pod jego nieobecność, że jest zdenerwowany i próbuje wyjaśnić, co dzieje się w placówce, która zarządza. W takiej sytuacji przypisywanie winy powodowi w zaistniałej sytuacji jest całkowicie nieuzasadnione.

Z powyższych względów sąd nie oparł się na notatce sporządzonej z czynności kontrolnych sporządzonej przez pracowników (...) J. M. i M. S. k. 95-96 i 203-205, jako niezgodnej z treścią zeznań pracowników oddziału i w swej treści próbującą winę za zaistniałą sytuację obciążyć powoda, podczas, gdy nerwową atmosferę i stan dezinformacji wprowadziły kontrolujące.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy w części na zeznaniach świadka R. W. któremu dał wiarę w zakresie w jakim potwierdził, że uczestniczył podczas wręczenia kary nagany powodowi. Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka w zakresie, w jakim wskazał on, że powód utrudniał kontrolę, instruował pracowników, aby nie udzielali odpowiedzi bez jego obecności oraz że był wzburzony i mówił podniesionym głosem, albowiem wypowiedź w tej części świadek opierał jedynie na relacji N. M. oraz notatce pracownic (...), której sąd nie dał wiary oraz są sprzeczne w tym zakresie z zeznaniami naocznych świadków przebiegu wydarzeń G. Z., S. Z., M. F., K. L..

Sąd dał wiarę zeznaniom i oparł się na zeznaniach świadka N. M., w zakresie w jakim potwierdziła, że odczytała nałożoną w dniu 17 sierpnia 2015 r. na powoda karę nagany i uczestniczyła przy jej wręczeniu, jak i co do zdarzeń z 25 06 2015r. potwierdzonych co do zasady zeznaniami świadka M. E. .

Również jako zgodnym z zeznaniami świadków N. M. i R. W. sąd dał wiarę zeznaniom świadka P. H. co do okoliczności związanych z wręczeniem pisma o nałożeniu na powoda kary nagany.

W związku z zeznaniami świadków R. W. i N. M. dojść można również do przekonania, że nałożona na powoda kara nagany, nałożona została de facto za zdarzenie z dnia 25 06 2015r., lecz strona pozwana nie dochowała terminu wynikającego z art.109§ 1 k.p. do nałożenia tej kary, zaś zdarzenie z dnia 5 08 2015r. stanowić mogło pretekst do nałożenia tej kary. Świadek R. W. wskazuje, iż zdarzenie z czerwca z udziałem powoda stanowiło podstawę wniosku o ukaranie powoda k. 210. Podobnie świadek N.M. wprost wskazuje, że kara nałożona została na powoda za zdarzenie z czerwca 2015r. k. 212 Uzasadnienie kary w piśmie z dnia 13 08 2015r. wskazuje wprost na okoliczności z dnia 25 06 2015r.

Z ostrożnością należy potraktować zeznania świadka R. W. , który wprost stwierdził, iż powód informował go o nadużyciu ,ale świadek nie nadawał wniosкови biegu k. 209 , nie wiadomo na jakiej podstawie świadek uważa , że zawiadomienie go o nadużyciu nie obliguje go do powiadomienia (...). Z ostrożnością traktować należy również zeznania świadka N. M.uwikłanej w konflikt z powodem i nadal współpracującej z pozwany bankiem.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo K. N.zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zważył, że żądanie powoda uchylenia nałożonej na niego w dniu 17 sierpnia 2015 r. kary porządkowej nagany uznać należy za uzasadnione, albowiem przede wszystkim kara nałożona została niezasadnie . Powód w dniu 5 08 2015r. nie działał w celu uniemożliwienia przeprowadzenia przez pracowników (...) czynności wyjaśniających, a jedynie w celu dokładnego wyjaśnienia celu wizyty. Powód nie utrudniał przeprowadzenia kontroli z pracownikiem oddziału M. F. , nie utrudniał przeprowadzenia rozmowy z pracownikiem tym na osobności i nie próbował wpłynąć na pracownika tak , aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania.

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy pozwany wymierzył powodowi karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

W pierwszej kolejności należało zbadać, czy pozwany nałożył na powoda karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w art. 108-113 Kodeksu Pracy. Odpowiedzialność ta ma charakter niekompensacyjny, represyjno-prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania – popełnienie przekroczenia porządkowego oraz wina pracownika, rozumiana jako subiektywna naganność jego zachowania, tożsama z zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć.

Zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu Pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1) karę upomnienia
- 2) karę nagany.

Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych wyżej obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych.

Wynikające z art. 108 Kodeksu Pracy środki, jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika stanowią zamknięty katalog kar w prawie pracy.

Stosownie do treści art. 109 § 2 Kodeksu Pracy kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Niniejszy art. winien być interpretowany łącznie z art. 110 Kodeksu Pracy, stanowiącym o tym, że o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Ważne jest zatem, że pracodawca przy nakładaniu kary na pracownika powinien zachować odpowiednią procedurę. Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 605/98).

W razie ewentualnego sporu pracodawca winien wskazać, iż wysłuchał pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, może to uczynić wszelkimi możliwymi sposobami (por. K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, LEX 2016).

Z normy prawnej wyrażonej w art. 109 § 2 Kodeksu Pracy jednoznacznie wynika obowiązek pracodawcy uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem wobec niego kary porządkowej. **Pracodawca jest obowiązany do stworzenia warunków niezbędnych do ustnego wysłuchania pracownika, w których będzie mu umożliwione wyjawienie okoliczności i motywów swojego zachowania.** Stanowi to uprawnienie pracownika, że ma być wysłuchany przed zastosowaniem kary porządkowej. Zgodnie z powyższym, pracodawca nie może zastosować kary porządkowej **bez uprzedniego wysłuchania pracownika**, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia.

Każda z formy wybranej przez pracownika będzie jednoznaczna z zachowaniem przez pracodawcę wymagania z art. 109 § 2 Kodeksu Pracy (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 czerwca 1999 r. w sprawie IPKN 114/99).

Warto zwrócić uwagę na to, że instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś – umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Treść art. 109 § 2 Kodeksu Pracy interpretowana łącznie z art. 110 Kodeksem Pracy, stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Odpowiednio **pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika, które musi nastąpić uprzednio w stosunku do zastosowania kary. Drugim etapem jest podjęcie decyzji o zastosowaniu kary. Natomiast trzeci etap polega na zawiadomieniu pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego oraz daty jego popełnienia.** Zawiadomienie musi w swojej treści zawierać poza tym pouczenie dla pracownika o możliwości zgłoszenia sprzeciwu i o terminie do jego wniesienia (tj. w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary) W wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307, stwierdzono, że zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, natomiast z punktu widzenia skutków dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 k.p.) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze. (por. wyrok SN o sygn. I PKN 605/98 dnia 4 marca 1999 r.).

Nałożenie na pracownika kary porządkowej bez uprzedniego jego wysłuchania stanowi uchybienie proceduralne, które daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia przez pracodawcę – do dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej, zgodnie z art. 112 Kodeksu Pracy.

Art. 112 § 1 Kodeksu Pracy stanowi, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. I stosownie do § 2 pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

**Wysłuchanie pracownika polega na indywidualnej rozmowie z pracownikiem i to takiej, w której pracownik jest zawiadomiony, że ma prawo złożyć wyjaśnienia, ponieważ pracodawca nosi się z zamiarem zastosowania kary porządkowej.** Stosując analogię można wskazać, że najbardziej celowe byłoby przedstawienie pracownikowi konkretnego zarzutu, za który ma ponieść karę. Dopiero wtedy wysłuchanie ma walor

wysłuchania z art. 109 § 2 Kodeksu Pracy, kiedy pracownik zna stawiane mu zarzuty i ma możliwość odniesienia się do nich. Pracownik może wedle swojego wyboru złożyć wyjaśnienia ustne bądź na piśmie.

Tymczasem decyzja o ukaraniu powoda została podjęta kilka dni wcześniej, pismo zawiadamiające o karze jest z dnia 13 sierpnia 2015 r., zatem zanim K.N. został wysłuchany. Wręczenie pisma o ukaraniu nastąpiło dopiero 17 sierpnia 2015 r., czyli 4 dni po podjęciu decyzji przez pracodawcę o ukaraniu powoda. W kwestii tej wypowiadała się również (...), której wnioski zostały pominięte.

***Przy wymierzaniu kary miało zatem miejsce naruszenie treści przepisu art. 109 § 2 k.p.***

Sąd w toku postępowania ustalił w sposób nie budzący wątpliwości, że wymierzenie powodowi kary nagany, niezależnie od braku podstaw merytorycznych do jej zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy, nastąpiło z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy. Naruszenie ze strony pracodawcy miało miejsce już na etapie wymierzenia kary porządkowej i związane było z brakiem wysłuchania powoda „przed” jej wymierzeniem. W ocenie Sądu, strona powodowa dowiodła, iż nie miała możliwości zajęcia stanowiska, zanim otrzymała zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej – kary nagany z dnia 13 sierpnia 2015 r., przedłożonej do podpisania powodowi 17 sierpnia 2015 r. Nie umożliwiono powodowi wypowiedzenia się w zakresie spornej kwestii naruszenia obowiązków pracowniczych, które miało być podstawą zastosowania kary porządkowej nagany. Nie zostały stworzone odpowiednie warunki, w których pracownik mógł swobodnie zająć stanowisko i przedstawić własnymi słowami, relację z przebiegu spornych wydarzeń, a wręcz należy stwierdzić, że powodowi uniemożliwiono wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. Z całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wypływa wniosek, że powód nie miał realnej możliwości wypowiedzenia się i ustosunkowania do kary nagany przed jej zastosowaniem przez pozwaną.

Wbrew twierdzeniom pozwanego, wysłuchanie powoda w dniu 17 sierpnia 2015 r., nie wypełnia przesłanek o których mowa powyżej.

Ponadto strona pozwana nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że A. P. Menedżer ds. Zasobów Ludzkich w pozwanym banku (...) SA, która podpisała pismo z dnia 13 sierpnia 2015r. – zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej- kary nagany - była umocowana do czynności z zakresu prawa pracy w postaci nakładania kar porządkowych, strona pozwana pomimo zgłoszenia takiego zarzutu przez powoda nie przedłożyła stosownego pełnomocnictwa, wszak pozwany jest spółką prawa handlowego i bez stosownego pełnomocnictwa do czynności takich obowiązują zasady reprezentacji ujawnione w Krajowym Rejestrze Sądowym. Trudno w takiej sytuacji uznać za wystarczające w tym zakresie dowody z zeznań świadków, tym bardziej że nawet świadek R. W. wskazuje, że w sytuacji przygotowania pisma już 13 08 2015r. to wręczający R. W., N.M. i P. H. podjęli decyzję o nałożeniu kary, a przecież nie byli w żaden sposób do tego uprawnieni. K.211, co świadczy o nieprawidłowości całego procesu związanego z nałożeniem kary.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika są wina i bezprawność jego zachowania, powodujące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wina pracownika przy zastosowaniu kary porządkowej będzie najczęściej umyślna, choć nie można wykluczyć również winy nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy ocenić nie tylko przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenie przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990r., I PRN 26/90).

Pozwany zarzucił powodowi, że ten utrudniał przeprowadzanie kontroli pracownikom (...) i podejmował próby wpływania na M. F., tym samym naruszył ustaloną w Banku (...) S.A. organizację i porządek pracy, polegający na uchybieniu postanowieniom regulacji wewnętrznej, tj. Polityki (...) w Banku (...) S.A., tj. § 15 ust. 2 w zw. z § 2 i § 16 ust. 3.

Zgodnie z § 15 ust. 2 Polityki (...) w Banku (...) S.A. „W toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego (...) może żądać od każdej jednostki/komórki organizacyjnej Banku, każdej osoby zatrudnionej w Banku, a także od osób, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności bankowe, wyjaśnień, dostarczenia dokumentów oraz ujawnienia

informacji mogących przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a wezwanie jednostki/komórki/osoby zobowiązane są do udostępnienia żądanych danych.”.

Natomiast § 2 Polityki stanowi, że „Do stosowania przepisów Polityki zobowiązani są wszyscy pracownicy Banku i osoby, za pośrednictwem których Bank dokonuje czynności bankowych, bez względu na charakter zatrudnienia i zajmowane stanowisko. Oznacza to, że wszystkie osoby zatrudnione w Banku oraz inne osoby, za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności bankowe zobowiązane są do uwzględniania i stosowania zasad określonych w niniejszej Polityce w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych.”.

Ponadto § 16 ust. 3 stanowi, że „Brak powiadomienia o podejrzeniu nadużycia wewnętrznego, jak również nie przekazanie danych żądanych przez (...) oraz utrudnianie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez (...) stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych i jest podstawą do wyciągnięcia konsekwencji służbowych.”

( Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom w (...) S.A. – k. 221-229)

Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, iż powód w dniu 5 08 2015r. nie przestrzegał ustalonej organizacji w procesie pracy, w szczególności w zakresie utrudniania przeprowadzenia kontroli pracowników (...) w Oddziale, co zostało potwierdzone przez świadków: M. F., G. Z., S. Z. oraz K. L. .

Co więcej, jak wskazano już powyżej z zeznań świadków N. M. i R. W. i treści uzasadnienia pisma z dnia 13 08 2015r. o zastosowaniu kary nagany wynika raczej, że kara została nałożona za zachowanie powoda w dniu 25 06 2015r. , a strona pozwana nie zachowała terminu ustawowego do nałożenia kary za to zachowanie powoda .

Podsumowując, w ocenie Sądu, nie istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary porządkowej – nagany, albowiem Powód nie działał w celu uniemożliwienia przeprowadzenia przez pracowników (...) kontroli wyjaśniającej, a jedynie w celu dokładnego wyjaśnienia podstawy wizyty. Dyrektorowi Oddziału Banku należy podać, chociażby ogólne okoliczności, informacje dotyczące celu kontroli, przedstawić dokumenty upoważniające / które przecież były zaadresowane do powoda/ do kontroli, chociażby ze zwykłych względów bezpieczeństwa.

Okoliczności przeprowadzenia kontroli z dnia 5 08 2015r. budzą wątpliwości co do prawidłowego postępowania kontrolujących, profesjonalizmu, transparentności; zachowanie kontrolujących pracownicy oddziału uważali za wprowadzające atmosferę nerwowości, przypominające czynności policyjne, wywierające nacisk, presję. Należy zwrócić uwagę, iż zupełnie inaczej zachowywał się w dniu 25 06 2015r. Pracownik (...) M. E., który przedstawił zarówno swoją wizytówkę i zarządzenie o przeprowadzeniu kontroli.

Z niezrozumiałych względów pracownicy (...) stawiając się do Oddziału, posiadając zarządzenie o przeprowadzeniu kontroli, które miało być doręczone dyrektorowi oddziału czyli powodowi, próbowały wręczyć pracownikowi G. Z., który nie był formalnie uprawniony do przyjęcia tego zarządzenia, wprowadzało to atmosferę nerwowości i niepewności, gdy tymczasem powód przebywał na spotkaniu z N. M., która to dyrektor regionalna była uprawniona do zastępowania powoda podczas jego nieobecności. Pracownicy (...) naciskały G. Z. na podpisanie zarządzenia i zażądały otwarcia gabinetu powoda, który pod nieobecność powoda był zamknięty. Jak wskazała J. M., wyjaśniła powodowi cel wizyty w dniu 5 08 2015r. dopiero kiedy po raz drugi wrócił ze spotkania z N. M., po tym wizyta pracowników (...) przebiegała już w spokojnej atmosferze i powód udzielił im również wyjaśnień. Tym samym winę za trudności w przeprowadzeniu kontroli w dniu 5 08 2015r. ponoszą pracownicy (...) M. S. i J. M., które najpierw wchodząc do oddziału nie przedstawiły się, nie wskazały celu wizyty, wiedząc że nie ma dyrektora oddziału, nie poprosiły go o przybycie, choć mógł dojechać w krótkim czasie, a zarządzenie do niego skierowane przedstawiły G. Z. próbując wymusić jego podpisanie i przystąpiły do wykonywania czynności kontrolnych. Jednocześnie zachowanie kontrolujących stwarzało atmosferę zagrożenia i niepewności, a podniesiony głos miał na celu wymuszenie zachowań pracowników oddziału odpowiadających oczekiwaniom kontrolujących. Należy mieć na uwadze, iż była to placówka bankowa, zachowanie wszelkich form ostrożności jest konieczne dla zapewnienia bezpieczeństwa mienia i osób się

w niej znajdujących. Zachowanie kontrolujących uznać należy za nieprawidłowe i nieprofesjonalne , gdyż pracownicy byli zdezorientowani i zdenerwowani .

Nadto, wymierzenie przedmiotowej kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. z art. 109 § 2 Kodeksu Pracy.

W konsekwencji, Sąd uchylił karę nagany nałożoną 17 sierpnia 2015 r. na powoda K. N., pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. (pkt I wyroku) na mocy art. 112 § 2 Kodeksu Pracy w związku z art. 109 § 2 Kodeksu Pracy i art. 108 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy a contrario .

Sąd zważył jednocześnie , iż brak jest podstaw do dopuszczenia do udziału w sprawie (...) Banku SA , jako strony pozwanej, albowiem już pierwsza okoliczność jest tego rodzaju, że (...)Bank i Bank (...) dokonali podziału pod koniec 2016 r. Powód nie był już pracownikiem Banku od miesiąca marca 2016r. Bank (...) SA istnieje i nadal pełni rolę pracodawcy w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy , w szczególności był pracodawcą powoda do końca jego zatrudnienia , do powoda nie miał zastosowanie art. 23<sup>(1)</sup> kodeksu pracy , a niniejsze postępowanie jest postępowaniem odrębnym z zakresu prawa pracy. Co więcej, sprawa dotyczy roszczenia niemajątkowego byłego pracownika, pracodawcy który istnieje. Tak więc umieszczenie w planie podziału między bankami sprawy z zakresu prawa pracy o roszczenie niemajątkowe pracodawcy który istnieje jest nieskuteczne i niczym nie uzasadnione. Pozwany i interwenient uboczny nie przedstawili żadnych dowodów na okoliczność tego , aby (...) Bank SA stał się pracodawcą powoda w okresie jego zatrudnienia. Strona pozwaniana nie przedstawiła żadnych dokumentów co do przejęcia pracowników (...) SA , w szczególności co do przejęcia Powoda.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w wysokości potrójnej stawki minimalnej z uwagi na zawilość sprawy i przyczynienie się pełnomocnika powoda do jej wyjaśnienia. (pkt II wyroku).

W punkcie III wyroku orzeczono o kosztach opłaty sądowej na mocy art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw.z art. 96 ust1 pkt 4 tej ustawy , również zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c.