

Sygn. akt VIII *Pa* 224/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy (spr.) SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. B. (B.)

przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 3 września 2015 r. **sygn. akt** IV P 6/14

uchyla zaskarżony wyrok w części, co do punktów 1,3,4 i 5 i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Z., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka E. B. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W. domagała się zasądzenia od pozwanej odszkodowania w kwocie 7.440 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego żądania powódka podała, że w dniu 17 grudnia 2013 roku pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 01 sierpnia 1980 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. W ocenie powódki pracodawca dopuścił się rażącego naruszenia prawa bowiem nie został dochowany ustawowy termin do złożenia takiego oświadczenia, jak też wskazana przyczyna rozwiązania umowy jest nieuzasadniona.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana - (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana wskazała, że sposób obliczania terminu z art. 52 § 2 k.p. został już wystarczająco wyjaśniony w orzecznictwie, zgodnie z którym rozpoczyna on swój bieg od dnia w którym osoba uprawniona do działania w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy uzyskuje wiadomość o postępowaniu pracownika, które uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być bowiem niewątpliwa, a w razie istnienia wątpliwości termin miesięczny przewidziany w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg po sprawdzeniu wiadomości uzyskanych przez pracodawcę. W związku z brzmieniem art. 3¹ k.p. zarząd pozwanego podjął uchwałę nr 175/ (...) w której wprowadzono regulację zgodnie z którą do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy za pozwanego Bank uprawnieni zostali: Prezes Zarządu, dyrektor Pionu (...) Personelem oraz dyrektor Centrum (...). Pozwany zaznaczył, że w przypadku pracownika na stanowisku młodszego doradcy proces decyzyjny inicjowany jest wnioskiem kadrowym dyrektora jednostki zatrudniającej pracownika, następnie trafia do dyrektora regionalnego oddziału detalicznego, który udziela akceptacji oraz dyrektora pionu zarządzania personelem w celu zaopiniowania. Obieg dokumentów kończy się dopiero, gdy wniosek kadrowy trafi do dyrektora Centrum (...), który na podstawie pełnomocnictwa wynikającego z wyżej przywołanej uchwały jest upoważniony do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany zaznaczył, że wniosek kadrowy dotyczący powódki został przedłożony w dniu 04 grudnia 2013 roku dyrektorowi Regionalnego Oddziału Detalicznego w K. do akceptacji, która wydana została w dniu 04 grudnia 2013 roku, następnie został on w dniu 05 grudnia 2013 roku pozytywnie zaopiniowany i w tym samym dniu został przedłożony Dyrektorowi Centrum (...). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotarło do powódki w dniu 15 grudnia 2013 roku, co potwierdziła własnoręcznym podpisem. Dodatkowo pozwany odnosząc się do zarzutu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazał, że pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia nie tylko przy istnieniu zawinienia w niedopełnieniu obowiązków ale także wówczas, gdy tego zawinienia brak, przy czym dotychczasowy przebieg zatrudnienia pracownika jest w tej sytuacji bez znaczenia. Jednocześnie pozwany wskazał, że z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę wynika, że również jej dotychczasowy przebieg zatrudnienia nie był właściwy bowiem pracodawca jako jedną z przyczyn rozwiązania wskazał szereg powtarzających się w okresie od 2010 roku do 2013 roku naruszeń obowiązków pracowniczych, które pozostawały w niezgodności z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy, zapisami procedury przedstawiania ofert i zapisów Postanowień Ogólnych, jak też Kodeksu etyki pozwanego oraz Z. Dobrej Praktyki.

Wyrokiem z dnia 3 września 2015r. sygn. IVP 6/14 – Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki E. B. kwotę 7.440,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 07 marca 2014 roku do dnia zapłaty (pkt. 1); oddalił powództwo w pozostałej części(pkt 2), nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.275,00 złotych (pkt 3), zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego(pkt 4); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrzcu kwotę 372,00 złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia, której powódka była zwolniona (pkt 5).

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono w toku postępowania przed Sądem I instancji, powódka E. B. zatrudniona została w (...) Banku (...) Spółce Akcyjnej w W., początkowo na podstawie umowy przedwstępnej z dnia 30 kwietnia 1980 roku na stanowisku kontystki. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 sierpnia 1980 roku. Od dnia 30 września 1999 roku powódka świadczyła pracę w wymiarze 0,75 etatu na stanowisku młodszego doradcy – kasjera.

Do jej podstawowych obowiązków na tym stanowisku pracy, zgodnie z zakresem czynności należała: realizacja zadań sprzedażowych w zakresie klientów segmentu podstawowego oraz obsługa gotówkowa i bezgotówkowa klientów, obsługa gotówkowa i bezgotówkowa klientów, kształtowanie i promowanie pożądanego, jednolitego wizerunku

Banku, działanie zgodnie z posiadanym pełnomocnictwem, upoważnieniem, w ramach kompetencji przyznanych dla stanowiska wynikających z przepisów wewnętrznych Banku, budowanie trwałych relacji z klientami, wprowadzanie albo ewidencjonowanie w odpowiednich aplikacjach danych realizowanych operacji oraz odpowiedzialność za jakość tych danych, prowadzenie dokumentacji wymaganej dla realizacji zadań, kompletowanie i przekazywanie dokumentacji do administrowania lub archiwizacji, przyjmowanie i wyjaśnianie skarg, reklamacji i wniosków klientów, przeprowadzanie kontroli wewnętrznej, funkcjonalnej w zakresie wykonywanych zadań, współpraca z innymi podmiotami zewnętrznymi w zakresie związanym ze sprzedażą produktów i obsługa klientów, zapewnienie dostępności, aktualizacja i właściwa ekspozycja materiałów promocyjnych i informacyjnych na stanowisku pracy, bieżące zapoznawanie się regulacjami wewnętrznymi Banku, realizacja zadań przypisanych do stanowiska pracy, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych i wynikających z przepisów wewnętrznych Banku.

W dniu 29 października 2013 roku K. D. dyrektor (...) Klienta Oddziału 1 pozwanego w Z., sprawująca wówczas nadzór nad Oddziałem 2 w Z., w którym świadczyła pracę powódka uzyskała informację na temat pewnych nieprawidłowości w pracy powódki, w postaci podejrzenia, że został przez nią otwarty rachunek na osobę zmarłą. W związku z tym, że w tamtym czasie Oddział 2 pozwanego w Z. nie miał dyrektora, dlatego podjęto decyzję, że do czasu wyjaśnienia tego zgłoszenia powódka zostanie przeniesiona do Oddziału 1, gdzie obsadzone było stanowisko dyrektora dlatego można było sprawować bezpośredni nadzór nad pracą powódki. Wpływ na przeniesienie powódki do innego Oddziału, oraz zablokowanie jej możliwości dostępu do systemu miał również fakt, że uzyskano informacje, że powódka kontaktowała się z pracownikiem Oddziału pozwanego, z którego pochodziło zgłoszenie dotyczące nieprawidłowości w jej pracy, oraz ujawnienie, że powódka dokonała zamknięcia rachunku, którego dotyczyło zgłoszenie. Istniało więc zagrożenie, że powódka za pośrednictwem systemu bankowego będzie podejmowała działania nieuprawnione, lub zmierzające do zatarcia jej dotychczasowych działań. K. D. przekazała informację o podejrzeniu otwarcia przez powódkę rachunku na osobę nieżyjącą do departamentu bezpieczeństwa, gdzie prowadzone było przez A. P. - członka zespołu postępowania i kontroli - postępowanie wyjaśniające. W ramach tego postępowania w pierwszej kolejności sprawdzane były dane związane z otwarciem rachunku dla klienta, którego dotyczyło zgłoszenie, a także innych rachunków otwieranych przez powódkę w 2013 roku. W dalszej kolejności sprawdzana była służbowa korespondencja mailowa powódki, a następnie dokumentacja bankowa, która dostępna była na stanowisku pracy powódki.

W toku postępowania wyjaśniającego ustalono, że powódka dokonała otwarcia rachunku oszczędnościowo rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej w dniu 16 września 2013 roku, a zgłoszenie o tej okoliczności zostało przekazane przez Dyrektora Oddziału 5 w G., gdzie zjawiała się klientka, która pytała o produkty bankowe, jakie posiadał jej zmarły w dniu 26 grudnia 2012 roku ojciec. W związku z nieobecnością w tym dniu w pracy powódki, podjęto decyzję o wyjaśnieniu sytuacji po jej powrocie do pracy. W dniu 28 października 2013 roku, powódka po uzyskaniu informacji, że kontaktowała się z Bankiem córka zmarłego usiłowała uzyskać dane tej osoby i w tym samym dniu dokonała zamknięcia tego rachunku regulując jednocześnie opłaty związane z jego prowadzeniem. W toku postępowania wyjaśniającego ustalono dodatkowo, że powódka dokonała zmiany danych adresowych po otwarciu w dniu 16 września 2013 roku rachunku na osobę nieżyjącą oraz zmiany typu dokumentu tożsamości z dowodu osobistego na paszport. Ustalono również, że powódka w dniu 09 września 2013 roku również otworzyła rachunek na rzecz nieżyjącej osoby, w którym wprowadzała zmiany danych adresowych, a rachunek ten w tym samym dniu został zamknięty. Ustalono dodatkowo, że powódka już wcześniej dokonywała otwarcia kont, które nie były wykorzystywane przez klientów, a jedynymi obrotami na tych kontach były obroty związane z uiszczeniem opłat za ich prowadzenie. Stwierdzono również, że powódka w latach 2010 – 2013 otwierała kilkakrotnie rachunki dla tej samej osoby, a część z tych kont przekształcana była przez powódkę na konto bez granic celem ponownego uwidocznienia w wyniku sprzedażowym. Przy czym powódka dokonywała wpłat opłat za prowadzenie tych rachunków wskazując przy wpłatach gotówkowych dane dysponenta rachunku, a więc podpisując się w imieniu klientów. Te działania powódki sprzeczne były z obowiązującymi u pozwanego wewnętrznymi regulacjami, w szczególności z zapisami procedury „Przedstawianie oferty”, „Przekształcanie rachunku w rachunek z nowej oferty – zmiana podproduktu” – procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy” (stanowiącej załącznik do decyzji nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 r.), zapisów pkt 5, 28, 29, 30, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 59, 115, 116 Postanowień Ogólnych (stanowiących załącznik do procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo

– rozliczeniowy” wprowadzonej decyzją nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013r.), § 16 Regulaminu pracy Banku, oraz rozdziału 4, 5 i 8 Kodeksu etyki (...) Banku (...) oraz rozdziału II i VI Z. Dobrej Praktyki Bankowej.

W dniu 06 listopada 2013 roku powódka została wysłuchana w toku postępowania wyjaśniającego i złożyła pisemne oświadczenie, w którym potwierdziła, że dopuściła się wskazanych naruszeń, przy czym wskazywała, że większość osób dla których zakładała rachunki była jej znana i nie miała świadomości, że założyła konto na nieżyjącą osobę wskazując, że niedawno rozmawiała z tym klientem i on deklarował chęć posiadania takiego rachunku. Jednocześnie zaznaczyła, że założyła konto pod presją wykonania planu. Przyznała również, że dokonywała wpłat na pokrycie opłat za prowadzenie tych rachunków które otwierała, co czyniła w imieniu klienta, na którego rzecz konta te były otwierane.

Ostatecznie postępowanie wyjaśniające zakończyło się w dniu 08 listopada 2013 roku, kiedy to sporządzony został protokół z postępowania wyjaśniającego. W dniu 13 listopada 2013 roku protokół z postępowania wyjaśniającego był przedłożony dyrektorowi B., który nanosił na niego poprawki dotyczące stylistycznej strony protokołu. Następnie H. R. zaakceptowała protokół w dniu 18 listopada 2013 roku. Protokół ten został dystrybuowany w dniu 19 listopada 2013 roku do K. D., M. K., G. K., A. K., P. S., M. B. (1), M. B. (2) i A. P.. Następnie sporządzono wniosek kadrowy dotyczący powódki, który przesłany został w dniu 04 grudnia 2013 roku do zaopiniowania do (...) Oddziału (...), a następnie jednostki centralnej do centrum kadr i płac. W dniu 05 grudnia 2013 roku Departament (...) Personalem i Efektywnością wskazał, że nie widzi przeciwwskazań do realizacji wniosku kadrowego dotyczącego E. B.. W dniu 06 grudnia 2013 roku pracodawca wysłał zapytania do organizacji związkowych działających u niego, czy powódka objęta jest ochroną związków. W tym samym dniu (...) Banku (...) SA wskazał, że powódka nie zwróciła się o ochroną swoich praw, nie jest również członkiem Związku.

W dniu 17 grudnia 2013 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując, jako przyczyny: stwierdzone w wyniku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez Departament (...) ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku młodszy doradca – kasjer, polegające na naruszeniu obowiązujących procedur związanych z otwieraniem i prowadzeniem rachunków bankowych poprzez:

1. otwarcie i zamknięcie w dniu 09 września 2013 roku rachunku oszczędnościowo – rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej;
2. dokonanie w dniu 16 września 2013 roku zmiany nazwy ulicy w adresie zamieszkania klienta oraz zmiany typu dokumentu tożsamości oraz przypisania instrumentów autoryzacyjnych do bankowości elektronicznej do rachunku klienta;
3. kilkukrotne w okresie od 2010 – 2013 roku otwarcie rachunków oszczędnościowo – rozliczeniowych klientom oraz przekształcenie części z tych rachunków w rachunki konto bez granic celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedażowych,
4. stwierdzone braki dokumentacji dotyczącej otwarcia rachunku, braku podpisu klienta na umowie o otwarcie rachunku, braku dokumentacji dotyczącej przekształcenia konta ze wskazaniem konkretnych 12 rachunków, których dotyczyło to naruszenie.

Pracodawca wskazał również, że takie postępowanie powoduje całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki, jest sprzeczne z interesem klienta i naraża Bank na utratę dobrego imienia. Stanowi to również naruszenie następujących wewnętrznych przepisów Banku: zapisów procedury „Przedstawianie oferty”, „Przekształcanie rachunku w rachunek z nowej oferty – zmiana podproduktu” – procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy” (stanowiącej załącznik do decyzji nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 r.), zapisów pkt 5, 28, 29, 30, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 59, 115, 116 Postanowień Ogólnych (stanowiących załącznik do procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy” wprowadzonej decyzją nr (...) Dyrektora Pionu

Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013r.), § 16 Regulaminu pracy Banku, oraz rozdziału 4, 5 i 8 Kodeksu etyki (...) Banku (...) oraz rozdziału II i VI Z. Dobrej Praktyki Bankowej.

Ponadto ustalono, iż u strony pozwanej obowiązuje uchwała Zarządu z dnia 18 marca 201 roku nr (...) w sprawie określenia kompetencji do wykonywania za Bank czynności w sprawach zakresu prawa pracy. Zgodnie z § 4 tejże uchwały do wykonywania za Bank czynności prawnych z zakresu prawa pracy Zarząd upoważnia: Prezesa Zarządu, dyrektora Pionu (...) Personelem, dyrektora Centrum (...) w czasie nieobecności dyrektora Pionu (...) Personelem. Zakres podmiotowy kompetencji do wykonywania czynności prawnych w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy przez osoby wyżej wymienione określają odpowiednio załączniki nr 1 i 2. Zgodnie z treścią załącznika 2 do tej uchwały dyrektor Pionu (...) Personelem jest osobą uprawnioną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników na stanowiskach w komórkach organizacyjnych Centrali z wyłączeniem stanowisk pozostających w kompetencji Prezesa Zarządu oraz pracowników na stanowiskach pracy w jednostkach – z wyłączeniem stanowisk pozostających w kompetencji Prezesa Zarządu. Do kompetencji w tym zakresie Prezesa Zarządu należy podejmowanie decyzji w sprawach pracowniczych dotyczących: dyrektora, dyrektora komórki organizacyjnej Centrali do którego kompetencji należy przeprowadzanie audytu wewnętrznego, zastępcy dyrektora ds. z wyłączeniem dyrektora ds. w regionalnym oddziale detalicznym, doradcy Prezesa Zarządu. Dyrektor Pionu (...) Personelem czynności z zakresu prawa pracy wykonuje na podstawie wniosku dyrektora jednostki, przy czym wnioski dyrektora oddziałów wymagają akceptacji dyrektora regionu bankowości detalicznej, komórki organizacyjnej centrali, regionalnego centrum korporacyjnego.

Powyższy stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, zeznania wyżej przywołanych świadków oraz powódki, uznając, że są one spójne, wzajemnie się uzupełniają i zasługują na wiarę. W zasadzie stan faktyczny sprawy nie był pomiędzy stronami sporny, świadkowie i powódka w sposób konsekwentny i wzajemnie się uzupełniający wskazywali na okoliczności faktyczne sprawy, które również znalazły potwierdzenie w dopuszczonych dowodach z dokumentów, które nie były przez strony kwestionowane. Strony w zasadzie różniły się jedynie oceną tak ustalonego stanu faktycznego, z którego każda z nich wyciągała w toku postępowania odmienne wnioski.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd rejonowy uznał, iż roszczenie powódki o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, w ocenie Sądu zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z regulacją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie jednak pracodawca uchybił terminowi o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do kwestii niezachowania terminu wynikającego z regulacji art. 52 § 2 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z regulacją tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy. Powołując się na stanowisko judykatury wskazał, iż panuje pogląd, iż przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zatem dla rozpoczęcia biegu tego terminu nie wystarczy samo powzięcie przez pracodawcę jakiegokolwiek wiadomości na temat naruszeń obowiązków przez pracownika, ale konieczne jest powzięcie takiej, która uzasadnia w sposób dostateczny powzięcie decyzji, co do rozwiązania stosunku pracy (por. SN w wyrokach: Sygn. akt: I PKN 576/98 OSNP 2000/7/262, M. Prawn. 1999/12/10, OSNP-wkł. (...), M.Prawn. 2000/5/318, I PKN 5/98 OSNP 1999/6/201, I PKN 318/99 OSNP 2001/5/155, M.Prawn. 2001/7/409). Ponadto wskazał, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się również pogląd, zgodnie z którym do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹ k.p. (tak np. wyroki z dnia 17 grudnia 1997r.,

I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625 oraz z dnia 21 października 1999r. , I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka).

W okolicznościach niniejszej sprawy, w ocenie Sądu I instancji - osobą upoważnioną do rozwiązania umowy o pracę z powódką był dyrektor Pionu (...) Personelem, lecz nie był on przesłuchiwany na okoliczność ustalenia daty powzięcia wiadomości o okolicznościach jego zdaniem uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powódką, z uwagi na brak wniosku dowodowego strony pozwanej w tym zakresie. Pozostali natomiast świadkowie strony pozwanej nie potrafili w sposób wiarygodny i logiczny wskazać dlaczego od dnia 08 listopada 2013 roku, kiedy sporządzony został protokół z postępowania wyjaśniającego, którego ustaleń przecież powódka nie kwestionowała, a wręcz potwierdziła w swoim oświadczeniu złożonym w dniu 06 listopada 2013 roku, aż do dnia 19 listopada 2013 roku nie został przekazany do osób i komórek organizacyjnych, uprawnionych i zobowiązanych do zaopiniowania wniosku kadrowego, a w konsekwencji bez zbędnej zwłoki przedłożony dyrektorowi Pionu (...) Personelem, który uprawniony był do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu jej umowy o pracę. Zaznaczył, że świadek A. P. wskazywała, że nie jest w stanie wyjaśnić dlaczego przez ten okres protokół nie został przesłany, jak też, że czas jego dystrybucji do poszczególnych komórek organizacyjnych pozwanego uzależniony jest między innymi od dyspozycyjności dyrektora.

W ocenie Sądu Rejonowego przyjąć należało, że pracodawca, a ściślej osoba uprawniona do podejmowania indywidualnych czynności z zakresu prawa pracy najdalej kilka dni po sporządzeniu i zakończeniu postępowania wyjaśniającego miała obiektywną możliwość zapoznania się z wynikami tego postępowania. Tym bardziej, że obieg korespondencji u pozwanego przebiega drogą elektroniczną, co zresztą zostało potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Nie było żadnej uzasadnionej przyczyny, a przynajmniej nie została ona wykazana w toku postępowania przez pozwanego, dla której pracodawca przez okres 11 dni od zakończenia postępowania wyjaśniającego nie czynił nic w sprawie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Ponadto, już w dniu 08 listopada 2013 roku dostępna była dla pracodawcy pełna, zweryfikowana i potwierdzona przez powódkę informacja o okolicznościach, które, w efekcie w ocenie pracodawcy uzasadniały rozwiązanie z nią umowy o pracę. Również podnoszona w toku postępowania przez pozwanego okoliczność, że ma on bardzo mocno rozwiniętą strukturę organizacyjną i konieczna jest akceptacja wielu jednostek takiego wniosku kadrowego, nie usprawiedliwia takiej zwłoki pracodawcy. Postępowanie wewnętrzne winno być tak zorganizowane przez pracodawcę aby w sytuacji, gdy nie istnieją obiektywne przeszkody w wyjaśnieniu zarzutów stawianych pracownikowi, pracodawca mógł złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w wynikającym z art. 52 § 2 k.p. terminie. Jeśli przyjąć, że jest inaczej, wówczas termin ten pozbawiony byłby znaczenia. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że w okresie, gdy pracodawca prowadzi postępowanie wyjaśniające pracownik pozostaje niepewny, co do dalszego zatrudnienia i wyników takiego postępowania. Tym bardziej więc termin ten nie powinien być nadmiernie przeciągany. W rozpoznawanej sprawie istotne jest to, że postępowanie wyjaśniające, jakie toczyło się w związku z wykryciem nieprawidłowości w pracy powódki nie napotykało żadnych trudności. W dniu 29 października 2015 roku zabezpieczono dokumentację powódki, przeniesiono ją na inne stanowisko pracy, odebrano uprawnienia do dokonywania czynności w systemie informatycznym. Dodatkowo powódka nie kwestionowała ustaleń tego postępowania. Tymczasem oświadczenie pracodawcy zostało złożone powódce w dniu 17 grudnia 2013 roku.

W ocenie Sądu I instancji, przez uzyskanie wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie 52 § 1 k.p. nie należy rozumieć stuprocentowej pewności o faktach z których należy wyciągnąć wniosek o istnieniu przyczyny rozwiązania umowy, ale uzyskanie odpowiednio pewnych wiadomości,

w dostatecznym stopniu wiarygodnych (por. wyrok SN w sprawie I PK 301/13, czy wyrok SN sygn. akt II PK 193/13). W przeciwnym razie termin ten mógłby być przez pracodawcę nadużywany, przykładowo pracodawca mógłby twierdzić, że czekał z rozwiązaniem umowy do czasu zakończenia postępowania karnego, czy cywilnego, bądź administracyjnego, gdyż dopiero z chwilą zakończenia takiego postępowania uzyskałby pewność, co do zasadności zarzutów formułowanych wobec pracownika. Nieuzasadnione oczekiwanie przez pracodawcę na potwierdzenie informacji, które są mu już znane, nie może prowadzić do przyjęcia, iż dopiero w momencie potwierdzenia tych informacji rozpoczyna swój bieg miesięczny termin na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym bardziej więc zwlekanie z przekazaniem niemal pewnych wiadomości, co do prawdziwości zarzutów

stawianych pracownikowi, osobie uprawnionej nie uzasadnia przedłużenia tego terminu. Dodatkowo przecież bez wątplenia przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy i odebranie uprawnień musiało wynikać z okoliczności, które znane były pracodawcy, który podjął te decyzje w stosunku do powódki już w dniu 29 października 2013 roku.

Art. 52 § 2 k.p. jest przepisem ochronnym ustanowionym w interesie pracownika, któremu gwarantuje, że groźba wydalenia z pracy, choćby nawet spowodowanego ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, nie będzie trwać dłużej niż miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zakłada zatem szybką reakcję pracodawcy i nie uzasadnia przedłużenia tego terminu skomplikowana, czy wieloszczeblowa struktura organizacyjna, która wymusza niejako zapoznanie się z wynikami wewnętrznego postępowania przez wiele osób. Pracownik bowiem nie może pozostawać w niepewności, co do swojego dalszego losu w zakładzie pracy.

Wobec powyższego, w ocenie Sadu I instancji, pracodawca uchybił miesięcznemu terminowi do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem pracodawca miał możliwość zapoznania się z wynikami postępowania wyjaśniającego już w dniu 09 listopada 2013 roku, natomiast czyniąc to 10 dni po sporządzeniu protokołu sam się pozbawił możliwości zachowania terminu na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei przekroczenie terminu o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., stanowi uchybienie formalne pracodawcy, uzasadniające zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w związku z art. 56 § 1 k.p. Zaznaczyć przy tym należy, że w przypadku uznania, że pracodawca uchybił terminowi wynikającemu z regulacji art. 52 § 2 k.p. przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pozbawione są jakiegokolwiek doniosłości prawnej (por. wyrok SN z dnia 26 listopada 2002 roku, sygn. I PKN 587/01)

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. oddalając powództwo w tej części, w której powódka domagała się ich zasądzenia od dnia wniesienia pozwu. Tymczasem, jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, w sprawie III PZP 3/03 ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. W rozpoznawanej sprawie odpis pozwu został doręczony pozwanemu w dniu 06 marca 2014 roku zatem odsetki należne są od dnia 07 marca 2014 roku.

Na marginesie jedynie, w odniesieniu do podnoszonego zarzutu braku uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, wskazano należy, że przyczyny wskazane w punkcie 1 i 2 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę stanowiły naruszenie podstawowych obowiązków powódki. Kategoria podstawowych obowiązków pracowniczych obejmuje te obowiązki, które odgrywają zasadniczą rolę w realizacji zatrudnienia pracownika. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym we wskazanym przepisie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych jest czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku, jako na podmiocie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Istotne jest to by pozostawał w kolizji z obowiązkami pracownika. Przy ocenie, czy naruszenie przez pracownika jego obowiązków w sposób określony omawianym przepisem nastąpiło, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze tego przewinienia. Niewątpliwie, zatem należy wziąć przede wszystkim pod uwagę stosunek psychiczny pracownika do nakazu lub zakazu określonego działania lub zaniechania. Obejmuje on między innymi sferę motywacyjną postępowania pracownika, a więc pobudki działania pracownika i ich ocenę przez niego samego. W tym kontekście wskazać należy, że działania, których dopuściła się powódka stanowiły naruszenie podstawowych jej obowiązków i stały w sprzeczności z wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi u pozwanego, czego zresztą powódka nie negowała w toku postępowania. W ocenie Sądu działania powódki mogły zagrażać interesom pracodawcy, przede wszystkim mając na uwadze możliwość zachwiania zaufania klientów, które bez wątplenia w działalności, jaką prowadzi pozwany jest nieodzowne. Jednocześnie okoliczności, na które powoływała się powódka składając zeznania nie mogły uzasadniać przyjęcia, że jej działanie nie było zawinione, bądź co najmniej

nie stanowiło rażącego niedbalstwa. Zeznania powódki w części w której wskazywała ona, że w zasadzie jest praktyką wśród pracowników otwieranie fikcyjnych rachunków, czy odwoływanie się przez nią do znajomości z osobami na których rzecz rachunki te były otwierane i zgody tych osób na takie jej działania, nie mogą zmienić tej oceny, bowiem bez wątpienia zachowanie powódki stało w sprzeczności z jej podstawowymi obowiązkami wynikającymi nie tylko z aktów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego, ale również z samym jej zakresem obowiązków i odpowiedzialności.

W odniesieniu natomiast do pozostałych przyczyn, uznać je należy za mało konkretne. O konkretność przyczyny świadczy nie wielość zarzutów postawionych pracownikowi, ale sposób ich sformułowania. Pozwany nie wskazał jakich naruszeń powódka się dopuściła od 2010 roku dodatkowo wskazanie przyczyny tak odległej w czasie od złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie może zostać uznane za uzasadnione. Taki sposób określenia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uniemożliwia Sądowi jego merytoryczną kontrolę. Przyczyna powinna być tak skonstruowana, aby pracownik wiedział, co stanowiło przyczynę jego zwolnienia, a nie powinien się jej domyślać. Zbyt ogólne sformułowanie przyczyny nie pozwala na ustalenie, co faktycznie stanowiło podstawę do zwolnienia pracownika, a nadto uznanie, że taka czynność jest zgodna z przepisami prawa pracy mogłoby prowadzić do nadużycia ze strony pracodawcy, który w toku postępowania na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania z nim stosunku pracy mógłby powoływać się na dalsze okoliczności faktyczne mieszczące się w pojęciu wskazanych zbyt ogólnie przyczyn.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014r., poz. 1025 tekst jednolity), a także na mocy art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Apelację wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w punktach 1, 3, 4 i 5 zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 par. 1 kpc poprzez brak wszechstronnej i wnikliwej analizy materiału dowodowego, a zwłaszcza zeznań świadka A. P.,
2. obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 328 par. 2 kpc poprzez konstrukcję stanu faktycznego w sposób niedostateczny, przedwczesność ocen prawnych oraz wewnętrzną sprzeczność wyroku,
3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 par. 2 kp poprzez uznanie że pracodawca nie dochował 1 – miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i o oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji obszernie przedstawiła argumentację do zgłoszonych zarzutów, podnoszą m. in. , iż w momencie spisywania protokołu wyjaśniającego, osoby uprawnione do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy nie miały wiedzy na temat ostatecznych wniosków postępowania wyjaśniającego, dokument ten bowiem do momentu zatwierdzenia przez dyrektora miał charakter poufny i dopiero jego zatwierdzenie, które miało miejsce 19 listopada 2013r. powodowało, iż jego treść była dostępna dla wszystkich osób które brały udział w postępowaniu, a także dla przełożonych uprawnionych do dysponowania treścią stosunku pracy.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest trafny, albowiem nie odpowiada prawu. Zwrócić należy uwagę, iż ustalenia faktyczne Sądu I instancji zmierzały głównie i w przeważającym zakresie ku ustaleniu czy pozwana dochowała terminu określonego w art. 52 par. 2 kp. W ocenie Sądu Okręgowego wynik postępowania dowodowego, wbrew stanowisku Sądu I instancji, nie pozwalał na uznanie, iż pracodawca uchybił terminowi określonemu w art. 52 par. 2 kp cyt. w. Nie można przyjąć za Sądem I instancji, iż już w dniu 8 listopada 2013r. pracodawca posiadał dostateczną wiedzę na temat wyników postępowania wyjaśniającego, bowiem w tym dniu sporządzony został protokół z tego postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca lub osoba uprawniona do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, w przypadku pozwanej był to dyrektor Pionu (...) Personelem, mógł faktycznie zapoznać się z wynikiem postępowania wyjaśniającego dopiero w dniu 19 listopada 2013r., kiedy to protokół został mieć formę poufną, a nabrał formy jawnej. Bowiem ostatecznie postępowanie wyjaśniające zakończyło się w dniu 08 listopada 2013 roku, kiedy to sporządzony został protokół z postępowania wyjaśniającego. W dniu 13 listopada 2013 roku protokół z postępowania wyjaśniającego był przedłożony dyrektorowi B., który nanosił na niego poprawki dotyczące stylistycznej strony protokołu. Następnie H. R. zaakceptowała protokół w dniu 18 listopada 2013 roku. Protokół ten został dystrybuowany w dniu 19 listopada 2013 roku do K. D., M. K., G. K., A. K., P. S., M. B. (1), M. B. (2) i A. P..

Skora zatem w tym dniu wynik postępowania miał charakter jawny, to dopiero od tej daty tj. 19 listopada 2013r. należało liczyć miesięczny termin określony w art. 52 par. 2 kp, Bez znaczenia dla sprawy pozostaje okres od 8 listopada do 118 listopada 2013r., bowiem w tym czasie protokół kontroli nie miał charakteru jawnego, tylko poufny, przed jego zatwierdzeniem przez dyrektora B., przelożony powódki, uprawniony do podjęcia decyzji w przedmiocie rozwiązania z powódka umowy o pracę nie miał do niego fizycznego jak i faktycznego wglądu. Pracodawca decyzje o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę oświadczył 17 grudnia 2013r., a zatem w terminie 1 miesiąca od dnia kiedy mógł faktycznie powziąć informacje o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu Okręgowego sprawa jednakże nie dojrzała do merytorycznego rozstrzygnięcia.

Ocena zasadności powództwa wniesionego przez pracownika na skutek rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, w sytuacji gdy pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów w zakresie formy oświadczenia woli jak i terminu do złożenia takiego oświadczenia, a także podnosi brak zasadności, winna być badana przez Sąd dwutorowo, mianowicie w kontekście zachowania przez pracodawcę przesłanek formalnych co do formy i treści oświadczenia woli oraz zachowania terminu określonego w art. 52 par. 2 kpc, a także w kierunku zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a w szczególności oceny winy pracownika.

Jak już wyżej wskazano, ustalenia faktyczne Sądu I instancji zmierzały głównie i w przeważającym zakresie ku ustaleniu czy pozwana dochowała terminu określonego w art. 52 par. 2 kp. Jedynie ma marginesie rozważań Sąd I instancji uznał, iż wskazana przez pracodawcę pierwsza i druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę, stanowiły naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, mogących stanowić uzasadnioną podstawę do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym, natomiast co znamienne nie dokonał dostatecznej i wnikliwej oceny tego naruszenia w kontekście jej ciężkości i tym samym klasyfikacji zawinienia powódki. Tymczasem tylko **ciężkie** naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować skutecznym rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością.

Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od **łącznego spełnienia następujących przesłanek**:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się, iż nader istotnym zagadnieniem dla wykładni cyt. przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, a zatem w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, iż w pkt 2 i 3 analizowanej normy jej zakres jest pełny, podczas gdy w pkt 1 ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00) , zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej , której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo . Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Dlatego zwykle zaniedbania pracownika albo nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu . Tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia .

W ocenie Sądu Okręgowego , w okolicznościach niniejszej sprawy, zauważyć należy, iż pracodawca przyczyny rozwiązania z powódka umowy o pracę opisał w czterech punktach. Powódka nie przeczyła , iż dopuściła się tych naruszeń, natomiast podniosła, iż nie tylko ona dopuszczała się takich zachowań, pracodawca bowiem wymagał od pracowników wysokich wyników pracy. A zatem obawiała się, iż ich brak spowoduje negatywne konsekwencje wobec niej. Podniosła, iż pracowała pod presją uzyskania zadawalającego wyniku pracy. Ponadto jak wynika z treści przyczyn rozwiązania umowy powódka dopuszczała się podobnych zachowań – tj. naruszeń procedur w zakresie otwarcia rachunków klientów także na przełomie 2010 i 2013. Pozwana zaś nie wyjaśniła w toku procesu, czy uszło to jej uwadze, czy też nie stwierdzono tego we wcześniejszych kontrolach, czy też takie zachowanie powódki, związane z naruszaniem procedur było tolerowane. Powódka wielokrotnie podnosiła, iż była cenionym , wieloletnim pracownikiem. Pracodawca nigdy nie miał do niej zastrzeżeń.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie rozstrzygnął istoty sprawy, nie dokonał ustaleń faktycznych w zakresie zasadności wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódka w trybie art. 52 par. 1 kp., a postępowanie w tym zakresie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Dlatego na mocy art. 386 par. 4 kpc orzeczono jak w sentencji. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy dokona oceny zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę w kontekście art. 52 par. 1 kp., w szczególności, które z zarzutów stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. Wyjaśnienia wymagać będą okoliczności podniesione przez powódkę i naprowadzone przez Sąd Okręgowy wyżej, a dotyczące motywów działania samej powódki, warunków jej pracy i faktu, iż dopiero wynik kontroli w 2013r. wskazał, iż już wcześniej powódka dopuszczała się zaniedbań o podobnym charakterze, w zakresie stosowania procedur, za które jednak nie poniosła konsekwencji - gdyż ustalenia te mogą mieć wpływ na ocenę zawinienia powódki i tym, samym oceny czy dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.. Strony są reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, a zatem Sąd Rejonowy zobowiąże ich do wykazania inicjatywy dowodowej w w. w. zakresie, ewentualnie dopuści – według uznania - dowody z urzędu .

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia