

Sygn. akt VII Pa 149/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Zbigniew Szczuka

SO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

Protokolant Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) Bank (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 01 sierpnia 2017 r. sygn. akt VI P 73/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od powódki A. J. na rzecz strony pozwanej

(...) Bank (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. kwotę 120,00 złotych (słownie: sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata Gąsior SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 149/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 sierpnia 2017r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 73/15 z powództwa A. J. przeciwko (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. o odszkodowanie w pkt. 1 oddalił powództwo zaś w pkt. 2 zasądził od powódki A. J. na rzecz pozwanej (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 60,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

A. J. była zatrudniona w (...) Bank (...) S.A. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 1985 roku na czas nieokreślony, do dnia 31 maja 2015 roku, na stanowisku starszego doradcy w Oddziale w W., ze szczegółowym zakresem czynności.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczane jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 6.277,80 zł brutto.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka udzielając kredytu powinna kierować się decyzją nr (...) z dnia 10.01.2013 r - Wprowadzenie metodyki oceny ryzyka kredytowego banku związanego z finansowaniem klientów (...)z wykorzystaniem metodyki scoringowej i decyzją dyrektora.

Powódka w ramach wykonywanych obowiązków była zobowiązana zapoznać się z dokumentami odnośnie procedury udzielania kredytów, a w szczególności weryfikować dokumenty dostarczane przez klientów, obroty na rachunku, wpisy w KRS, sprawdzić bilanse, ocenić wiarygodność klienta, przygotować dokumentację. Obowiązkiem doradcy jest, bowiem rzetelne przygotowanie dokumentów, oraz dopilnowanie, aby umowa była podpisana przez właściwe osoby. Doradca jest odpowiedzialny w całości za przyjęcie i analizę wniosku kredytowego, zgodnie z procedurami. Każdy doradca ma zapewnione szkolenia, a pracownicy zapoznają się z procedurami, są szkolenia e-learningowe. Z procedur pozwanego banku wynika, jakie dokumenty są potrzebne do rozpoznania wniosku o kredyt bankowy. Jeżeli dokumentacja jest niekompletna nie można procesować wniosku, analityk powinien zweryfikować czy wszystko jest poprawne. Jeżeli pracownik miał problemy z interpretacją przepisów to mógł to skonsultować z przełożonym. Jeżeli kredyt miałby opiewać na wysoką kwotę doradca jest wspomagany przez zespół analiz.

W pozwanym banku wymagano aby pracownicy zawierali jak najwięcej kredytów, a obciążenie pracą było duże. NIK jednak nie wywierał nacisku na powódkę, aby udzielała kredytu niezgodnie z procedurami.

Sąd I instancji zaznaczył, że powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Okazało się, że powódka przy udzielaniu kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu.

Powódka była też osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (dot. rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka natomiast przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące braku właściwej uchwały zgromadzenia wspólników w sprawie zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych. Przedmiotowa umowa zawiera warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które wpisano do decyzji kredytowej, ponieważ zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek.

W pozwanym banku przeprowadzono audyt w kwietniu 2014r., a jego wyniki zostały omówione przez dyrektora na spotkaniach w dniu 23 maja 2014 roku i 28 maja 2014 roku, na których audytorzy omawiali niezgodności i nieprawidłowości stwierdzone przy przeprowadzaniu audytu w pozwanym banku, w tym też omawiane były nieprawidłowości związane z udzielonymi kredytami nr (...) oraz nr (...).

Powódka nie wносиła żadnych uwag do treści omawianych na tych spotkaniach uwag, które to treści stanowiły również podstawę do sporządzenia raportu z audytu.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 5 lutego 2015 roku powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. W treści tego wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczyny wskazał na:

1. nienależyte wykonywanie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, stwierdzone w wyniku inspekcji przeprowadzonej przez Departament

Audytu Wewnętrznego w Oddziale nr (...) w W. w dniu 24 kwietnia 2014 roku i od dnia 7 maja 2014 roku do dnia 9 lipca 2014 roku, które polegało w szczególności na:

a. nieprawidłowym procesowaniu przez powódkę wniosku kredytowego, co w konsekwencji spowodowało podjęcie niewłaściwej decyzji kredytowej nr (...):

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych wnioskodawców i nie zweryfikowaniu danych zawartych w bilansie i rachunku wyników w zakresie zgodności z innymi informacjami posiadanymi przez oddział np.: dotyczącymi przychodów ze sprzedaży zobowiązań kredytowych i kapitału własnego.
- zaniechania zweryfikowania od kredytobiorcy opinii z innych banków;
- wprowadzenie do aplikacji ScoreBiznes niezwyfikowania danych finansowych
- przyjęciu przez powódkę nieprawidłowych podpisów kredytobiorców na oświadczeniu o poddaniu się egzekucji;
- zaniechaniu sprawdzenia zgodności wykorzystania transzy kredytu z przeznaczeniem określonym w umowie kredytu.

b. nieprawidłowym procesowaniu wniosku kredytowego, co w konsekwencji spowodowało podjęcie niewłaściwej decyzji kredytowej nr (...)

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych wnioskodawcy (dotyczy Regonu i KRS),
- przyjęciu niekompletnych dokumentów dotyczących wiarygodności wnioskodawcy - brak właściwej uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu;
- zarejestrowaniu niekompletnych, nieprawidłowych danych klienta w aplikacji (...);
- nie przeprowadzeniu analizy obrotów na r-ku bieżącym wnioskodawcy;
- określeniu warunków spłaty kredytu niezgodnie z decyzją kredytową;
- niezgodnym z zawartą umową kredytową zarejestrowaniu przez powódkę parametrów kredytu w aplikacji (...);
- zaniechaniem przedstawienia do zaakceptowania przez osoby kierujące komórką organizacyjną dokumentów płatniczych dotyczących wykorzystania tego kredytu;
- uruchomienia kredytu niezgodnie z dyspozycją klienta, nieprawidłowości opisane powyżej naruszają, szczegółowo wymienione, przepisy wewnętrzne.

2. utratę zaufania do powódki jako pracownika banku odpowiedzialnego za procesowanie kredytów zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi, których liczne naruszenia przez powódkę doprowadziły w efekcie do udzielenia kredytów klientom nie posiadającym zdolności kredytowej i powstania strat pracodawcy.

Po wręczeniu wypowiedzenia, pracodawca skierował powódkę na zaległy urlop wypoczynkowy oraz w pozostałym okresie do dnia 31 maja 2015 roku zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków, a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości - M. M..

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd I instancji ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale

i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, iż kierownik naciskała na nią że ma oddać takie dokumenty jakie miała, przeczą temu zeznania świadków A. M., A. Ł., M. B., A. R. .

Zeznania E. S. nie posłużyły Sądowi I instancji do ustalenia stanu faktycznego, gdyż świadek także otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i ma własną sprawę przed Sądem Pracy.

Zeznania K. K. w ocenie Sądu Rejonowego niczego istotnego nie wniosły do obrazu sprawy.

Z kolei zeznania E. F., A. M., E. W., A. Ł., M. B., A. R., A. K., okazały się istotnymi w sprawie. Z uwagi na spójność tych zeznań, ich spontaniczność i potwierdzenie w opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M., Sąd I instancji uznał je za wiarygodne.

W kontekście powyższych okoliczności, Sąd Rejonowy z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości, z uwagi na przepis art. 278 k.p.c., na okoliczność ustalenia prawidłowości wykonywania obowiązków przez powódkę w sprawie decyzji kredytowej nr (...) oraz decyzji kredytowej nr (...) (k. 576v).

Swoje rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd I instancji oparł także na rzetelnej i przekonującej opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M.. Sąd ocenił opinię jako jasną, spójną i logiczną. Biegły przekonująco i szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by opinii tej odmówić mocy dowodowej.

Biegły sądowy z zakresu bankowości M. M. wskazał, że na podstawie analizy dokumentów znajdujących się w aktach sprawy w przedmiocie możliwym do oceny, stwierdza, że obowiązki wykonane przez powódkę nie były wykonane w stopniu prawidłowym. Powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Powódka przy udzielaniu kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu.

Powódka była też osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej

(...) (nr rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące wiarygodności finansowych wnioskodawcy - brak było właściwej uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych tj; księgową lub firmę której powierzono prowadzenie spraw księgowych spółki. Przedmiotowa umowa zawiera warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które zostały wpisane do decyzji kredytowej, ponieważ zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek.

Biegły podkreślił, że jak wynika z oceny dokumentacji kredytowych znajdujących się w aktach sprawy, brak jest całkowitej staranności w ocenie i zebraniu danych będących podstawą do wydania pozytywnej oceny przyznających oba kredyty na kwoty 500 tys. zł i 250 tys. zł.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy miał na uwadze wiarygodne zeznania w/w świadków w zakresie dotyczącym procesowania przez powódkę dwóch wniosków kredytowych oraz zebraną w niniejszej sprawie - wystarczającą zdaniem Sądu ze względu na wymogi zachowania poufności w odniesieniu do danych klientów banku - dokumentację. Opinia biegłego sądowego jedynie dodatkowo potwierdziła nierzetelność wykonanych czynności, należących do powódki. Materiał dowodowy pozwolił sądowi ocenić pod kątem merytorycznym dokonaną przez pracodawcę decyzję. W niniejszym postępowaniu przed Sądem Pracy konieczne było ustalenie, czy na podstawie okoliczności sprawy

pracodawca mógł utracić zaufanie do pracownika banku odpowiedzialnego za procesowanie kredytów zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi.

Z powyższych względów, w ocenie Sądu I instancji nie należy uznać za wiarygodne twierdzeń powódki w zakresie braku podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę.

Z powyższych względów, Sąd I instancji oddalił powództwo o odszkodowanie. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 30§ 4 k.p. zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pozwany w treści wypowiedzenia wręczonego powódce szczegółowo wskazał przyczynę utraty zaufania.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w toku postępowania powódka argumentowała, iż przyczyny wskazane we wręczonym jej wypowiedzeniu są niezasadne. W ocenie Sądu I instancji owe przyczyny wskazane przez pracodawcę są zasadne i zrozumiałe dla powódki. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że powódka była zaznajomiona z tymi przyczynami chociażby na spotkaniu z audytorami, które odbyło się dnia 23 maja 2014 roku, zgodnie bowiem z załącznikiem do notatki służbowej z tego spotkania były na nim omawiane obie wskazane w wypowiedzeniu runowy kredytowe. Następnie zastrzeżenia co do nieprawidłowości, w tym również nieprawidłowości wynikających z działań powódki, były też omawiane na spotkaniu z audytorami dnia 28 maja 2014 roku. Na obu tych spotkaniach powódka była obecna, co zostało potwierdzone jej podpisem. Wobec tego należy uznać, że wiedziała ona o przedmiotowych przyczynach i były jej one tłumaczone. Ponadto brak jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony powódki przemawia też za tym, że akceptowała ona przedstawione jej na tych spotkaniach argumenty co do zarzucanych jej nieprawidłowości.

Z powyższego wynika, że przyczyna wypowiedzenia była powódce dokładnie znana. Zatem nie można uznać tej przyczyny, za przyczynę niekonkretną. Skonkretyzowanie przyczyny nie oznacza bowiem wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. To sama przyczyna musi być konkretna, a nie jej opis. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 175/99, OSNP 2000/21/787, LEX 42926). Nadto orzecznictwo Sądu Najwyższego jednoznacznie potwierdza, iż wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, sygn. akt I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Dlatego, w ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem spełnia wszystkie wymogi z art. 30 i następnym k.p. Także przyczyny wypowiedzenia, w tym utrata zaufania, spełniają wymaganie rzeczywistości i konkretności, a także, w okolicznościach faktycznych sprawy, uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 roku, sygn. akt II PK 251/08, LEX 707875).

Sąd Rejonowy wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, że obowiązki nie były wykonywane przez powódkę w stopniu prawidłowym w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (nr rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka bowiem

przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące wiarygodności finansowych wnioskodawcy - brak było właściwej uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych. Przedmiotowa umowa zawierała warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które wpisano do decyzji kredytowej, (zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek). Powódka była także osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Powódka przy udzielaniu tego kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu. Inne zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostały udowodnione przez stronę pozwaną.

Jednocześnie Sąd I instancji zaznaczył, że zakres niniejszego postępowania nie może dotyczyć ustalenia odpowiedzialności przełożonej powódki za podjęcie finalnych decyzji.

Biorąc powyższe pod uwagę - w ocenie Sądu Rejonowego, istniały obiektywne przesłanki utraty zaufania do powódki przez jej pracodawcę. W świetle ustalonych faktów pozwany pracodawca mógł utracić do powódki zaufanie, co we wskazanych wyżej okolicznościach mogło stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

W toku postępowania Sąd I instancji również na opinii biegłego. Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż biegły potwierdził, że przeprowadzone przez niego badanie dokumentacji złożonej w postępowaniach o udzielenie obu kredytów wskazuje, że powódka nie wykonywała swych obowiązków w stopniu prawidłowym i z przestrzeganiem ustalonych w pozwanym banku procedur. Niewątpliwie jednak biegły potwierdził, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w sposób właściwy i w kilku przypadkach był w stanie wskazać, że powódka nie dopełniła konkretnych obowiązków. Opinia biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. potwierdziła zatem zasadność niektórych zarzutów stawianych powódce.

Z uwagi na powyższe Sąd I instancji, oddalił powództwo A. J..

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Z uwagi na wynik procesu, należało obowiązkiem poniesienia tych kosztów obciążyć powódkę. Na

koszty postępowania w niniejszej sprawie składały się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika strony pozwanej. Na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, stawka minimalna wynosiła 60 zł.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu:

1) ***naruszenie art. 45 § 1 k.p.*** - poprzez błędne uznanie, iż pracodawca mógł utracić zaufanie do powódki z przyczyn podanych w wypowiedzeniu w sytuacji, gdy dwa jednostkowe zdarzenia stanowiące jego podstawę zaistniały odpowiednio w dniach 6 grudnia 2012 i 24 stycznia 2013 r., audytu dokonano zaś w dniach 24 kwietnia 2014 r. i w okresie od 7 maja 2014 r. do 9 lipca 2014 r., natomiast wypowiedzenie nastąpiło dopiero w dniu 28 stycznia 2015 r., a więc od powzięcia przez pracodawcę informacji

o domniemanym naruszeniu obowiązków przez powódkę upłynął okres przynajmniej 6 miesięcy, podczas którego wykonywała ona dla pracodawcy swoje obowiązki

1 których prawidłowość nie została w wypowiedzeniu zakwestionowana;

2) **art. 233 § 1 k.p.c.** - poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, polegającą na odmówieniu wiarygodności zeznaniom powódki zwłaszcza w zakresie, w jakim twierdziła, że były naciski na nią, że ma oddać takie dokumenty jakie miała, oraz zeznaniom E. S., a przyznanie jej pozostałym świadkom w sytuacji gdy z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powódka nie miała uprawnień do podjęcia samodzielnej decyzji o przyznaniu kredytów w żądanych wysokościach, a więc nawet ewentualne niedopatrzienia powinny być przedmiotem analizy przełożonych oraz analityka, co dowodzi, iż ponoszą oni odpowiedzialność za tę decyzję.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki podniósł, iż Sąd I instancji rozstrzygając w przedmiotowej sprawie nie uwzględnił bowiem w ogóle okoliczności, iż od domniemanego naruszenia obowiązków przez powódkę do momentu wręczenia jej wypowiedzenia, w którym na to naruszenie się powołano upłynęło kilka lat. Warto bowiem dostrzec, iż kredyty, przy których sposób procedowania powódki stał się podstawą wypowiedzenia zostały udzielone odpowiednio 6 grudnia 2012 r. i 24 stycznia 2013 r. Nadto nie powinna umykać uwadze również okoliczność, iż audyt, w wyniku przeprowadzenia którego pracodawca powziął wiedzę o rzekomych naruszeniach obowiązków przez powódkę odbył się odpowiednio w dniu 24 kwietnia 2014 r. oraz w okresie od 7 maja 2014 r. do 9 lipca 2014 r. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę zostało przedstawione powódce w dniu 28 stycznia 2015 r.

W ocenie powódki oznacza to, że przynajmniej przez okres 6 miesięcy powódka procedowała wnioski kredytowe dla pracodawcy, który miał już wiedzę o domniemanym naruszeniu przez nią obowiązków.

Pełnomocnik powódki odniósł się do przedstawionego w orzecznictwie stanowiska, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w znacznej odległości czasowej od zachowania pracownika stanowiącego jego przyczynę, może być uznane za nieuzasadnione. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/2008 wskazywał, iż " (...) należy mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych."

Pełnomocnik powódki podniósł, iż na gruncie niniejszej sprawy stwierdzono konkretnie dwa naruszenia, które wystąpiły na długo przed wypowiedzeniem umowy. Sąd Najwyższy a uprzednio Sąd Okręgowy w odniesieniu do takiego stanu faktycznego zwróciły uwagę na konieczność jego uwzględnienia w kontekście zasadności wypowiedzenia, czego Sąd I instancji w ogóle nie uczynił. Tymczasem logika nakazuje przyjąć, iż wobec tak długiego upływu czasu od momentu naruszenia, a także od momentu jego ujawnienia do chwili wypowiedzenia umowy o pracę, nie można zasadnie przyjmować, że okoliczność utraty zaufania do pracownika w rzeczywistości wystąpiła, skoro ten sam pracodawca pozwalał na procedowanie przez cały ten okres pracownikowi przy wnioskach kredytowych.

Z kolei analizując samą okoliczność wystąpienia rzekomego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę Sąd pominął jej twierdzenia, a także zeznania E. S., uznając je za niewiarygodne. Analiza materiału dowodowego poprzedzająca taką decyzję nie była przy tym wszechstronna, skoro sprowadziła się zasadniczo do ogólnego tylko stwierdzenia, iż dowody te stoją w sprzeczności z innymi dowodami, które Sąd uznał za wiarygodne, a nadto świadkowi E. S. również zostało przedłożone wypowiedzenie, więc na podstawie jej zeznań nie można poczynić ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

W ocenie pełnomocnika powódki, Sądu nie zastanowił fakt, iż jedyną osobą, która miała ponieść odpowiedzialność za przyznanie kredytów jest powódka, chociaż istniała zasada wielostopniowej weryfikacji, która nie zadziałała. Okoliczność ta w istocie wspiera zaś wersję powódki, która konsekwentnie od początku wskazuje, iż były naciski, aby oddała takie dokumenty jakie miała. Logika nakazuje przyjąć, iż tylko wystąpienie powyższego tłumaczy, dlaczego ewentualny błąd powódki nie został wykryty przez jej przełożonych. Tymczasem ocena wartości dowodowej tych zeznań dokonana przez Sąd I instancji tę jak i inne okoliczności pomija i nie poddaje analizie konkretnych zeznań w szerszym kontekście, zwłaszcza z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

W uwagi na powyższe okoliczności strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 18 833,40 zł (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty), oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (apelacja, k. 920-924 a.s.).

Pozwany (...) Bank (...) S.A. w W. w odpowiedzi na apelację z 10 października 2017r. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej podniósł, iż wszystkie przyczyny wskazane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28 stycznia 2015 r. są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne, w konsekwencji czego wypowiedzenie umowy o pracę jest prawidłowe i zgodne z prawem, a roszczenie A. J. o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie, na co wprost wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zostały sformułowane w sposób precyzyjny, nie pozostawiając odbiorcy jakichkolwiek wątpliwości odnośnie tego, co legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę.

Strona pozwana odnosząc się do pierwszego z twierdzeń strony skarżącej, jakoby Sąd I instancji uznał, iż, pracodawca mógł utracić zaufanie do powódki z przyczyn podanych w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, wskazała, iż powódka na etapie postępowania przed Sądem I instancji nie podnosiła okoliczności, iż w okresie od zakończenia audytu do dnia wypowiedzenia jej przez pracodawcę umowy o pracę wykonywała ona dla pracodawcy swoje obowiązki. Z uwagi na to, iż jest to nowa okoliczność w sprawie, na obecnym etapie postępowania zaistniała konieczność przedłożenia przez stronę pozwaną nowych wniosków dowodowych w sprawie tj. listy obecności powódki za okres lipiec 2014 r. - styczeń 2015 r., na okoliczność nieświadczania przez A. J., po zakończenia audytu w lipcu 2014 r., pracy przez okres 6 miesięcy.

Wbrew twierdzeniom powódki, przez okres 6 miesięcy po zakończeniu audytu, nie wykonywała ona dla pracodawcy swoich obowiązków służbowych - w okresie tym A. J. była nieobecna w pracy z powodu choroby. Podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki, pozwany nie mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dopiero po powrocie powódki do pracy w lutym 2015 r. - po długotrwałej nieobecności w pracy - pracodawca mógł zgodnie z prawem wypowiedzieć jej umowę o pracę, co też uczynił.

W ocenie strony pozwanej za nieuzasadniony należy uznać również zarzut strony powodowej naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd I instancji zasadnie nie dał wiary zeznaniom powódki, iż były naciski na nią, że ma oddać takie dokumenty jakie miała, przeczą bowiem temu zeznania świadków A. M., A. Ł., M. B. i A. R.. Również w pełni uzasadnione jest stanowisko Sądu Rejonowego, iż zeznania E. S. nie posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego, gdyż świadek także otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę i ma własną sprawę przed Sądem Pracy.

Zajmując natomiast stanowisko do zeznań świadka E. S. pozwana wskazała, iż ocena zeznań tego świadka winna być dokonana przez pryzmat tego, iż świadek w dniu składania zeznań na rozprawie pozostawał w sporze sądowym z Bankiem, co w sposób oczywisty wpływa na jego wiarygodność. Zatem zasadnie Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku zwrócił uwagę na tę okoliczność i prawidłowo uznał, iż zeznania E. S. nie posłużyły do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Pełnomocnik pozwanej omawiając kolejno zeznania każdego świadka wskazał, iż należy stwierdzić, iż prawidłowa jest ocena Sądu I instancji, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powódce spełnia wszystkie wymogi z art. 30 i następnym k.p. Także przyczyny wypowiedzenia, w tym utrata zaufania, spełniają wymagania

rzeczywistości i konkretności, a także, w okolicznościach faktycznych sprawy uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Strona pozwana podniosła także, że Bank jest szczególną instytucją, w której oczekuje się od pracowników sumiennosci i staranności w wykonywaniu obowiązków. Naruszenia, których dopuściła się A. J. świadczą o tym, iż całkowicie ignorowała ona następstwa swoich działań, mimo to że rodzaj wykonywanych obowiązków nakazywał szczególnej przezorności i ostrożności przy ich wykonywaniu. Postępowanie dowodowe wykazało, że obowiązki nie były wykonywane przez powódkę w stopniu prawidłowym a zatem uzasadnione było wypowiedzenie A. J. umowy o pracę.

Strona powodowa całkowicie pomija fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 03 sierpnia 2007 r. (I PK 79/07). Powyższe czyni wypowiedzenie powódce umowy o pracę w pełni prawidłowym. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje natomiast fakt, iż powódka jest wieloletnim pracownikiem pozwanej i przez okres ten prawidłowo wykonywała swoje obowiązki. Nieprawidłowości w pracy A. J. pojawiły się dopiero w ostatnim okresie zatrudnienia i właśnie te nieprawidłowości legły u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Idąc tokiem rozumowania strony powodowej, należałoby stanąć na stanowisku, iż wieloletniemu pracownikowi w ogóle nie można wypowiedzieć umowy o pracę tylko z tego względu, że jest zatrudniony od dłuższego czasu (odpowiedź na apelację, k.934-941 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie jest zasadna i podlega oddaleniu w całości.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień, w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia.

Ocena dokonana przez Sąd I instancji stanowiła podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy, istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, z pewnym uzupełnieniem, o czym poniżej, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Na wstępie podkreślić należy, iż z uwagi na treść zarzutów apelacyjnych, a także przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj. nową podnoszoną przez stronę skarżącą okoliczność, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło po upływie ponad 6 miesięcy od momentu dowiedzenia się o nieprawidłowościach przy udzielonych kredytach, na etapie postępowania apelacyjnego stwierdzono potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego zgromadzonego na etapie postępowania pierwszo instancyjnego i dopełnienia ustaleń faktycznych.

W związku z powyższym Sąd II instancji dopuścił dowód zgłoszony w odpowiedzi apelację tj. listy obecności powódki w pracy za okres lipiec 2014 r. - styczeń 2015 r., na okoliczność nieświadczona przez A. J., po zakończenia audytu w lipcu 2014 r., pracy przez okres 6 miesięcy. Ta okoliczność nie wpłynęła na zmianę oceny prawnej dokonanego rozstrzygnięcia.

Przechodząc do analizy zarzutów wywiedzionych w apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługują one na uwzględnienie z przyczyn wskazanych poniżej. I. Odnośnie zarzutu pierwszego wskazanego w apelacji tj. naruszenia prawa materialnego naruszenia art. 45 § 1 k.p. - poprzez błędne uznanie, iż pracodawca mógł utracić zaufanie do powódki z przyczyn podanych w wypowiedzeniu w sytuacji, gdy dwa jednostkowe zdarzenia stanowiące jego podstawę zaistniały odpowiednio w dniach 6 grudnia 2012 i 24

stycznia 2013 r., audytu dokonano zaś w dniach 24 kwietnia 2014 r. i w okresie od 7 maja 2014 r. do 9 lipca 2014 r., natomiast wypowiedzenie nastąpiło dopiero w dniu 28 stycznia 2015 r., a więc od powzięcia przez pracodawcę informacji o domniemanym naruszeniu obowiązków przez powódkę upłynął okres przynajmniej 6 miesięcy, podczas którego wykonywała ona dla pracodawcy swoje obowiązki i których prawidłowość nie została w wypowiedzeniu zakwestionowana, nie zasługuje on, w ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Wbrew twierdzeniom powódki, przez okres 6 miesięcy po zakończeniu audytu, nie wykonywała ona dla pracodawcy swoich obowiązków służbowych - w okresie tym A. J. była nieobecna w pracy z powodu choroby. Podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki, pozwany nie mógł rozwiązać z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dopiero po powrocie powódki do pracy w lutym 2015 r. - po długotrwałej nieobecności w pracy - pracodawca mógł zgodnie z prawem wypowiedzieć jej umowę o pracę, co też uczynił.

Zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 45 k.p. poprzez błędne uznanie, przejawiające się, według autora skargi, w uznaniu, że dezaktualizacja przyczyny wypowiedzenia z uwagi na upływ czasu od zdarzenia (2 jednostkowych zdarzeń) warunkujących decyzję pracodawcy do daty doręczenia jej pracownikowi może stanowić o niezasadności wypowiedzenia w rozumieniu tego przepisu, nie zasługuje na aprobatę.

Stwierdzić należy przede wszystkim, że sąd I instancji nie dokonał interpretacji art. 45 § 1 k.p. w sposób sugerowany przez skarżącą, gdyż ta okoliczność została podniesiona dopiero w apelacji.

W tym miejscu należy odwołać się do zachowującej aktualność tezy XIII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (OSNC 1985 nr 11, poz. 164), gdzie stwierdzono, iż w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Należy jednak mieć na względzie, że na skutek upływu czasu oraz rodzaju i wagi przyczyny, okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mogły stać się nieistotne lub nieaktualne dla osiągnięcia celu wypowiedzenia. Taka ocena możliwa jest zwłaszcza w sytuacji, gdy stanowiące przyczyny wypowiedzenia sporadyczne i mniej istotne uchybienia pracownika miały miejsce wcześniej, a następnie przez dłuższy okres pracuje on nienagannie i w uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy nie ma podstaw do wnioskowania, że w przyszłości będzie on naruszał obowiązki pracownicze. Okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych.

W sprawie niniejszej okoliczności faktyczne jednak były takie, że to usprawiedliwiona nieobecność w pracy powódki spowodowała odłożenie w czasie wypowiedzenia jej umowy o pracę.

2.Odnośnie zarzutu drugiego wskazanego w apelacji tj. naruszenia prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, polegającą na odmówieniu wiarygodności zeznaniom powódki zwłaszcza w zakresie, w jakim twierdziła, że były naciski na nią, że ma oddać takie dokumenty jakie miała, oraz zeznaniom E. S., a przyznanie jej pozostałym świadkom w sytuacji gdy z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powódka nie miała uprawnień do podjęcia samodzielnej decyzji o przyznaniu kredytów w żądanych wysokościach, a więc nawet ewentualne niedopatrzania powinny być przedmiotem analizy przełożonych oraz analityka, co dowodzi, iż ponoszą oni odpowiedzialność za tę decyzję, nie zasługuje on zdaniem Sądu Okręgowego na uwzględnienie.

Wskazać bowiem należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00). Granice swobodnej oceny dowodów powinny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy

jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Z tego względu, skarżąca chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez Sąd powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się jednak naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, zostali przesłuchani liczni świadkowie oraz powódka. Sąd wyczerpująco w uzasadnieniu wypowiedział się co do powodów, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony, a Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów. Przepis ten zawiera nakaz nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu. Wyraz tej oceny Sądu Rejonowego znalazł się w motywach wyroku, a zatem uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada również wymogom art. 328 § 2 k.p.c.

Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż

^apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Za niewystarczające należy uznać oparcie przez powódkę zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to Sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98). Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z potrzebami pracodawcy, oraz że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, co oczywiście nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r. w sprawie 1 PK 112/06) oraz, że ocena tej podanej przyczyny wypowiedzenia powinna być dokonywana z punktu widzenia pracownika, bo to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego konkretnie powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r. w sprawie I PK 175/09). Sąd I instancji powinien zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były dla powódki zrozumiałe i czy w rzeczywistości zaistniały.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie nie dał wiary zeznaniom powódki, iż były naciski na nią, że ma oddać takie dokumenty jakie miała, przeczą bowiem temu zeznania świadków A. M., A. Ł., M. B. i A. R.. Również w pełni uzasadnione jest stanowisko Sądu Rejonowego, iż zeznania E. S. nie posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego, gdyż świadek także otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę i ma własną sprawę przed Sądem Pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo również ocenił walor zeznań świadka E. S., świadek w dniu składania zeznań na rozprawie pozostawał w sporze sądowym z Bankiem, co w sposób oczywisty wpływało na jego wiarygodność. Zatem zasadnie Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku zwrócił uwagę na tę okoliczność i prawidłowo uznał, iż zeznania E. S. nie posłużyły do ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego stwierdzić zatem należało, iż prawidłowa jest ocena Sądu I instancji, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powódce spełniało wszystkie wymogi z art. 30 i następnym k.p. Także

przyczyny wypowiedzenia, w tym utrata zaufania, spełniają wymaganie rzeczywistości i konkretności, a także, w okolicznościach faktycznych sprawy uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). A. J. przy udzielaniu kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu.

Powódka była też osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (nr rachunku bankowego - (...) klienta (...)). A. J. przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące wiarygodności finansowych wnioskodawcy - brak było właściwej uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych tj; księgową lub firmę której powierzono prowadzenie spraw księgowych spółki. Przedmiotowa umowa zawiera warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które zostały wpisane do decyzji kredytowej, ponieważ zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek. Brak całkowitej staranności powódki w ocenie i zebraniu danych spowodował wydanie decyzji przyznającej oba kredyty na kwoty odpowiednio 500 tys. zł i 250 tys. zł. Zgodzić należy się również ze stanowiskiem pozwanego, iż Bank jest szczególną instytucją, w której oczekuje się od pracowników sumienności i staranności w wykonywaniu obowiązków. Naruszenia, których dopuściła się A. J. świadczą o tym, iż ignorowała ona następstwa swoich działań, mimo to że rodzaj wykonywanych obowiązków nakazywał szczególnej przezorności i ostrożności przy ich wykonywaniu. Postępowanie dowodowe wykazało, że obowiązki nie były wykonywane przez powódkę w stopniu prawidłowym a zatem uzasadnione było wypowiedzenie A. J. umowy o pracę.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację pełnomocnika powódki jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz §

§ 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w wersji obowiązującej w dacie złożenia apelacji (Dz.U.poz.1804).

SSO Zbigniew Szczuka SSO Renata GąsiorSSO Monika Roslan-Karasińska