

Sygn. akt VI P 71/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2016 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Tomasz Sowa

Bożena Wojdyga

Protokolant Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2016 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...)S.A. w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od E. S. na rzecz (...)S.A. w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Tomasz Sowa SSR Przemysław Chrzanowski Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 71/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 lutego 2015 roku (data na kopercie) powódka E. S. wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 13.560,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...)S.A. w W..

W uzasadnieniu pozwu E. S. wskazała, że była zatrudniona w pozwanym banku od dnia 15 czerwca 1990 roku, ostatnio na stanowisku Doradca Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Dnia 3 lutego 2015 roku otrzymała ona wypowiedzenie umowy o pracę, w którym zarzucono jej, że nienależycie wykonywała swoje obowiązki, co zostało stwierdzone w wyniku inspekcji przeprowadzonej przez Departament (...)w (...) w W.. Powódka wskazała, że nie został jej przedstawiony przez pracodawcę dokument zawierający wyniki tego audytu, stąd też nie mogła się ona do niego odnieść. Jednocześnie powódka dodała, że w sprawie dwóch decyzji kredytowych, przy których miała ona dopuścić się naruszeń, czynności oprócz niej podejmowali też inni pracownicy – jej przełożeni. Powódka podniosła, że szereg wskazywanych w wypowiedzeniu zarzutów dotyczących czynności podejmowanych przez nią w sprawie dwóch decyzji kredytowych jest niekonkretnych, nie może ona się do tych zarzutów odnieść, ponadto wskazała ona, że jej przełożeni również ponoszą odpowiedzialność za przedmiotowe decyzje kredytowe. Odnośnie z kolei przyczyny w postaci utraty

zaufania powódka wskazała, że również i ta przyczyna nie jest dla niej zrozumiała. W ocenie powódki więc przyczyny wskazane we wręczonym jej wypowiedzeniu umowy o pracę są pozorne i nie są prawdziwe, ani rzeczywiste.

Pismem procesowym z dnia 7 kwietnia 2015 roku powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 19.911,30 zł.

(pozew – k. 1 – 8, pismo procesowe z dnia 7.04.2015r. – k. 110 - 112)

W odpowiedzi na pozew (...)S.A. w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że wszystkie zarzuty są prawdziwe i mają potwierdzenie w wynikach audytu. Ponadto pozwany dodał, że powódka była zapoznawana z notatkami sporządzanymi przez audytorów, w których to notatkach były zawarte wszelkie nieprawidłowości odnoszące się do jej pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 38 – 57)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. S. była zatrudniona w (...)S.A. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 czerwca 1990 roku na czas nieokreślony, do dnia 31 maja 2015 roku.

(dowód: akta osobowe powódki)

Powódka pracowała na stanowisku doradcy, ze szczegółowym zakresem czynności.

(dowód: zakres czynności – k. 9-16, akta osobowe powódki)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczane jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 6.637,10 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 65)

Powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...).

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

(dowód: załącznik nr 2 do raportu z inspekcji dot. umowy kredytowej nr (...)) – k. 81 verte – 83 verte, załącznik nr 2 do raportu z inspekcji dot. umowy kredytowej nr (...)) – k. 88 – 90, zeznania świadków E. F., A. M., A. K., Z. G., S. S. i E. W.)

Powódka była obecna 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 (...) w W., w tym też omawiane były nieprawidłowości związane z udzielonymi kredytami nr (...) oraz nr (...). Powódka nie wносиła żadnych uwag do treści omawianych na tych spotkaniach, które to treści stanowiły również podstawę do sporządzenia raportu z audytu.

(dowód: notatka służbowa ze spotkania z dnia 28 maja 2014 roku – k. 94 – 96 verte, notatka służbowa ze spotkania z dnia 23 maja 2014 roku – k. 97 – 99 verte, zeznania świadków E. F., A. M., A. K., Z. G., S. S. i E. W.)

Obowiązki wykonane przez powódkę były nie wykonane w stopniu prawidłowym w zakresie przestrzegania procedur szczegółowo, o czym świadczą braki dokumentów, dokumenty niepełne, dokumenty podpisane wprawdzie za zgodność z oryginałami, ale nie podpisane przez składających dokumenty w urzędach typu GUS, nie wykazanie pełnych zadłużeń obsługiwanych terminowo i wymagalnych, i jednoznacznie opisanych m.in. w decyzjach nr (...). Brak

był całkowitej staranności w ocenie i zebraniu danych będących podstawą do wydania pozytywnej oceny przyznających oba kredyty na kwoty 500 tys. zł i 300 tys. zł.

(dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (1) – k. 585-614, a także zeznania świadków E. F., A. M., A. K., Z. G., S. S. i E. W.)

Dnia 3 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 (...)w (...) 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 (...), tj.:

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych (brak podpisów na sprawozdaniach finansowych osób, którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych) oraz braku ich weryfikacji w zakresie realności przedstawionych danych przez klienta,
- braku identyfikacji powiązań kapitałowych klienta i udziałowców klienta,
- nie sprawdzeniu poręczyciela w aplikacji SKRZAT,
- zaniechaniu dokonania analizy obrotów na rachunku bieżącym wnioskodawcy prowadzonym w innym banku za okres 12 miesięcy poprzedzających ubieganie się o kredyt,
- nieprawidłowym dokonaniu oceny wiarygodności udziałowca – rachunek osobisty udziałowca objęty czynnym zajęciem egzekucyjnym,
- przyjęciu przez powódkę nieprawidłowo sporządzonego oświadczenia o poddaniu się egzekucji z umowy i w związku z ustanowieniem prawnych zabezpieczeń;

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

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych wnioskodawcy (brak bilansu za okres bieżący),
- przyjęciu niekompletnych dokumentów dotyczących wiarygodności wnioskodawcy (zaniechanie zażądania opinii o rachunku prowadzonym dla klienta w innym banku),
- niekompletnym i nieprawidłowym zarejestrowaniu danych klienta w aplikacji O- (...),
- zaniechaniu weryfikacji przed podjęciem decyzji kredytowej raportu z Biura (...) dotyczącego spółników,
- zaniechaniu analizy obrotów na rachunku bieżącym wnioskodawcy prowadzonym w innym banku,
- błędnym wprowadzeniu danych do aplikacji ScoreBiznes co miało wpływ na ocenę zdolności kredytowej;

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.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 23-24)

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.

(dowód: k. 5 akt osobowych powódki część C)

Sąd dokonał następującej oceny materiału dowodowego:

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków: E. F., A. M., A. K., Z. G., S. S. i E. W., a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (1).

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

Zeznania M. M. (2) i K. K. w ocenie Sądu niczego istotnego nie wniosły do obrazu sprawy.

Z kolei zeznania E. F., A. M., A. K., Z. G., S. S. i E. W. okazały się istotnymi w sprawie. Z uwagi na spójność tych zeznań, ich spontaniczność i potwierdzenie w opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (1), Sąd uznał je za wiarygodne.

W kontekście powyższych okoliczności, Sąd 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 E. S. w sprawie decyzji kredytowej nr (...) oraz decyzji kredytowej nr (...) (k. 576v).

Swoje rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł, oprócz w/w dowodów, także na rzetelnej i przekonującej opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (1). 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. (1) wskazał, że na podstawie analizy dokumentów znajdujących się w 3 tomach sprawy w przedmiocie możliwym do oceny, stwierdza że obowiązki wykonane przez powódkę były nie wykonane w stopniu prawidłowym w zakresie przestrzegania procedur szczegółowo, o czym świadczą braki dokumentów, dokumenty niepełne, dokumenty podpisane wprawdzie za zgodność z oryginałami, ale nie podpisane przez składających dokumenty w urzędach typu GUS, nie wykazanie pełnych zadłużeń obsługiwanych terminowo i wymagalnych, i jednoznacznie opisanych m.in. w decyzjach nr (...). 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 300 tys. zł.

Strona powodowa zgłosiła uwagi do opinii biegłego z karty 636, jednak zdaniem Sądu brak było podstaw do dopuszczania z urzędu dowodu z kolejnych opinii. Nie można bowiem dopuszczać dowodu z kolejnej opinii jedynie na tej podstawie, że dotychczasowa opinia jest niekorzystna dla strony. Stanowisko to jest uzasadnione utrwalonym już orzecznictwem sądowym. Przykładowo można wskazać w tym miejscu wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 sierpnia 2011r. (I ACa 316/11 LEX nr 1095795) zgodnie z którym, niedopuszczenie dowodu z kolejnej opinii biegłego jest prawidłowe w sytuacji, jeżeli opinia nie odpowiada oczekiwaniom strony i nie zgłasza ona żadnych merytorycznych uwag do opinii. Samo stwierdzenie strony, że się z nią nie zgadza, nie oznacza, że opinia jest wadliwa. Podobnej treści jest również teza 2 wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 czerwca 2009r. (V ACa 139/09 LEX nr 551993) zgodnie z którą, o ewentualnym dopuszczeniu dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności nie może decydować wyłącznie wniosek strony, lecz zawarte w tym wniosku konkretne uwagi i argumenty podważające miarodajność dotychczasowej opinii lub co najmniej miarodajność tę poddające w wątpliwość. W przeciwnym

wypadku wniosek taki musi być uznany za zmierzający wyłącznie do nieuzasadnionej zwłoki w postępowaniu, co winno skutkować jego pominięciem.

W przedmiotowej sprawie Sąd 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. Zatem, w ocenie Sądu, brak jest podstaw do kontynuowania procesu, gdyż dotychczasowy materiał dowodowy pozwala ocenić pod kątem merytorycznym dokonaną przez pracodawcę decyzję. Nie jest to proces karny, w którym należy dokonywać szczegółowych ustaleń w zakresie dokonanych uchybień i odpowiedzialności. W niniejszym postępowaniu przed Sądem Pracy konieczne jest natomiast 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 nie należy uznać za wiarygodne twierdzeń powódki w zakresie braku podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 664).

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki związane z nieuzasadnionym, w jej ocenie, wypowiedzeniem umowy o pracę, wręczonym jej przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. 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.

Aby w pełni przeanalizować zasadność oraz konkretność przyczyny należy wziąć pod uwagę całość okoliczności towarzyszących wręczaniu przedmiotowego wypowiedzenia. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 marca 1998 roku (sygn. akt I PKN 565/97, OSNP 1999/5/165, LEX 35229) wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Zatem przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy oraz okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych bowiem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu, czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Innymi słowy, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości co do tego z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 311/00, OSNP 2002/24/595, LEX 56737).

Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania powódka argumentowała, iż przyczyny wskazane we wręczonym jej wypowiedzeniem są niezasadne i nie są jasne. W ocenie Sądu jednak przyczyny wskazane przez pracodawcę są zasadne i zrozumiałe dla powódki. Sąd 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 (k. 99) były na nim omawiane obie wskazane w wypowiedzeniu umowy kredytowe. Później 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 linia orzecznicza 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, 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 sprawy, uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Ocenę zasadności wypowiedzenia należy rozpocząć od stwierdzenia, że zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 roku, I PK 81/08, że pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę - zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, ale także wtedy, gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

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).

Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi.

Postępowanie dowodowe wykazało, że obowiązki wykonane przez powódkę były nie wykonane w stopniu prawidłowym w zakresie przestrzegania procedur szczegółowo, o czym świadczą braki dokumentów, dokumenty niepełne, dokumenty podpisane wprawdzie za zgodność z oryginałami, ale nie podpisane przez składających dokumenty w urzędach typu GUS, nie wykazanie pełnych zadłużeń obsługiwanych terminowo i wymagalnych, i jednoznacznie opisanych m.in. w decyzjach nr (...). Brak był całkowitej staranności w ocenie i zebraniu danych będących podstawą do wydania pozytywnej oceny przynajmniej oba kredyty na kwoty 500 tys. zł i 300 tys. zł.

W tym kontekście zakres niniejszego postępowania nie może dotyczyć ustalenia odpowiedzialności przełożonej powódki za podjęcie finalnych decyzji.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu, 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.

Podkreślenia wymaga również, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem, co w niniejszej sprawie ma miejsce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, sygn. akt I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14, M.Prawn. 2001/3/168, LEX 44850).

Sąd oparł się również na opinii biegłego. Sąd 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. Co prawda biegły wskazywał kilkakrotnie, iż nie jest w stanie sprawdzić konkretnie niektórych zarzutów jedynie z tego powodu, iż dane zostały na nich zanonimizowane, jednak nie może to stanowić zarzutu przeciwko pozwanemu bankowi, gdyż pozwany jako bank musi respektować zasady dotyczące tajemnicy bankowej, co wiąże się z nieujawnianiem pewnych informacji zawartych w dokumentacji kredytowej. Niewątpliwie jednak biegły potwierdził, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w sposób właściwy i w wielu przypadkach był on w stanie wskazać, że powódka nie dopełniła konkretnych obowiązków. Opinia biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (1) potwierdziła zatem zasadność zarzutów stawianych powódce.

Nie jest również zasadna argumentacja powódki podważająca wartość dowodową audytu. Powódka wskazywała bowiem, że audyt jest dokumentem prywatnym, wobec czego zawarte nim oświadczenia stanowią jedynie potwierdzenie tego, iż audytorzy takie oświadczenia wydali. Takie wnioski jednak nie uwzględnia tego, iż taki dokument w postaci audytu nie może być pozbawiony mocy dowodowej. Dokument prywatny bowiem w połączeniu z pozostałym materiałem dowodowym może jak najbardziej potwierdzać zasadność wykazanych w wypowiedzeniu zarzutów co do nieprawidłowości popełnionych przez powódkę w związku z oboma wskazanymi tam umowami kredytowymi. Ponadto audyt był przeprowadzany przez osoby znające wewnętrzne regulacje banku i miał na celu wykazanie właśnie nieprawidłowości. Nie sposób przyjąć wniosku, do jakiego zdaje się zdążać argumentacja powódki, jakoby audyt taki nie mógł wykazywać, że faktycznie powódka dopuściła się naruszeń. Celem tego audytu było bowiem znalezienie ewentualnych nieprawidłowości. Sam fakt, że audyt jest dokumentem prywatnym w żaden sposób więc nie podważa jego mocy dowodowej.

Przy czym należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Z tego też względu, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (orzeczenie SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598); natomiast do jej zasadności nie jest wymagane stwierdzenie zawinonego działania pracownika, a uzasadnia je również niezawinione naruszenie obowiązków pracowniczych.

Ponadto pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników, w sposób zapewniający lepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Natomiast, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka rzeczywiście nienależycie wykonała swoje obowiązki pracownicze w w/w zakresie.

Z uwagi na powyższe, na podstawie wskazanych przepisów, roszczenie o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd 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. Z uwagi na nakład pracy i charakter sprawy, pełnomocnik powódki wnosił o 6-krotność stawki minimalnej, zaś pełnomocnik strony pozwanej wnosił o 3-krotność stawki minimalnej. W konsekwencji Sąd zasądził od przegrywającej na rzecz (...) w W. kwotę 180 zł (3 razy 60 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.