

Sygn. akt VI P 770/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	Sędzia Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Grażyna Barczewska, Ewa Śledzikowska
<b>Protokolant:</b>	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 23 lipca 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

**sprawy z powództwa** K. N.

**przeciwko** Bank (...) SA w G.

z udziałem (...) Bank SA w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda K. N. do pracy w Banku (...) S.A. w G. na stanowisko i warunkach obowiązujących przed wypowiedzeniem umowy o pracę;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 357.864,80 zł (słownie: trzysta pięćdziesiąt siedem tysięcy osiemset sześćdziesiąt cztery złote i 80/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia wyroku;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.486 zł (słownie: piętnaście tysięcy czterysta osiemdziesiąt sześć) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku kwotę 17.893,19 zł (słownie: siedemnaście tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt trzy złote i 19/100) tytułem opłaty sądowej;

**Sygn. akt VI P 770/15**

## UZASADNIENIE

Powód K. N. pozwem z dnia 10 listopada 2015 r. wniósł przeciwko pozwanemu Bankowi (...) S.A. w G. z udziałem (...) Bank S.A. w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania. W przypadku nierozpatrzenia sprawy przed upływem okresu wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowe stanowisko.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Podał, iż jest społecznym inspektorem pracy, a wypowiedzenie dokonano bez zgody (...), którego jest członkiem.

Powód wskazał również, że nieprawdą jest, iż w sposób nieuprawniony wykorzystywał pojazdy służbowe pozwanego do celów prywatnych oraz że wykorzystywał do celów prywatnych telefon służbowy. Dodatkowo powód zwrócił uwagę na to, że złe traktowanie przez przełożonych zaczęło się od wybrania go na stanowisko społecznego inspektora pracy w maju 2014 r.. Dodał także, że z przyczyn zawartych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę został już w dniu 17 sierpnia 2015 r. ukarany karą nagany. (pozew, k. 2-4)

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

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód zarówno w dniu wyborów, jak i w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę, pełnił obowiązki Dyrektora Oddziału w G., a więc zajmował stanowisko kierownicze, które w rozumieniu ustawy o SIP pozbawia go biernego prawa wyborczego w wyborach na społecznego inspektora pracy. W ocenie pozwanego, skoro powód nie miał prawa kandydować, nie mógł zostać wybrany, a w dalszej kolejności – nie mógł pełnić funkcji społecznego inspektora pracy.

Dodatkowo pozwany podniósł, iż zachowania powoda naruszyły nie tylko obowiązujący u pozwanego porządek i organizację pracy, ale również zasady współżycia społecznego. (odpowiedź na pozew, k. 62-70v)

Dnia 28 listopada 2016 r. (...) Bank S.A. złożył interwencję uboczną po stronie pozwanego wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz interwenienta kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że z dniem 4 listopada 2016 r. (...) Bank S.A. wstąpił we wszystkie prawa i obowiązki Banku (...) S.A. określone w planie podziału, w tym również te będące przedmiotem niniejszego postępowania. (interwencja uboczna po stronie pozwanego – k. 236 – 238)

Pismem z dnia 27 czerwca 2019 r. powód sprecyzował żądanie w ten sposób, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 357 864, 80 zł, podtrzymując jednocześnie pozostałe wnioski. (k. 798-799)

Na rozprawie w dniu 23 lipca 2019 r. pełnomocnik powoda dodatkowo wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej. (k. 816)

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

Powód K. N. był zatrudniony w Banku (...) S.A. z siedzibą w G. począwszy od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 30 września 2011 r. na okres próbny, następnie na czas określony od dnia 1 października 2011 r. do dnia 30 września 2013 r., a z dniem 19 lipca 2012 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

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

( **dowód:** umowy o pracę k. 3, 16, 19 akt osobowych powoda cz. B, porozumienia k. 25, 30 , 32 , 33 akt osobowych powoda cz. B)

Na stanowisku p.o. dyrektora oddziału powód obowiązany był posiadać znajomość i przestrzegać przepisów, instrukcji i zarządzeń dotyczących powierzonego zakresu pracy , sumiennego i terminowego wykonywania zadań, organizowania pracy w sposób gwarantujący efektywne wykonywanie zadań, informowania bezpośredniego przełożonego o postępie i wynikach prac bieżących , napotykanym trudnościach oraz podjętych działaniach , mających na celu ich pokonanie i zabezpieczenie terminowego wykonywania zadań i obowiązków, stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych własnych oraz zarządzanego zespołu , bieżącej aktualizacji własnej wiedzy i śledzenia zmian przepisów w zakresie wykonywania zadań, przestrzegania przepisów bhp , ochrony p.poż., przestrzegania obowiązującego czasu pracy oraz zarządzania czasem pracy , planowaniem urlopów oraz odnotowywaniem czasu pracy w narzędziu kadrowym , przestrzegania dyscypliny pracy i uzyskiwania każdorazowo zgody bezpośredniego przełożonego na opuszczenie miejsca pracy , przestrzegania przepisów w zakresie ochrony informacji i (...), właściwego zabezpieczenia powierzonego mienia przed możliwością zniszczenia lub kradzieży,

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

( **Dowód :** zakres obowiązków k. 35 cz. b akt osobowych)

W dniach 7-8 maja 2014 r. (...) Organizacja (...) w Banku (...) S.A. w Regionie T. wybrała powoda na Społecznego Inspektora Pracy.

U pozwanego obowiązywała Polityka Przeciwdziałania Nadużyciom w Banku (...) S.A..

Zgodnie z § 11 ust. 15 Instrukcji służbowej „Zasady korzystania samochodów w Banku (...) S.A.” „W przypadku naruszenia przez pracownika zakazu używania samochodu grupowego do celów prywatnych i użycia samochodu grupowego do celów prywatnych bez uzyskania odpowiedniej zgody pracownik zostanie obciążony kosztami użytkowania samochodu wyliczonymi jako iloczyn przebiegu do celów prywatnych według raportu jazd (...) oraz stawki wskazanej w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy powiększonymi o podatek VAT”.

U pozwanego obowiązywała również instrukcja służbowa „Zasady dotyczące podróży służbowych oraz wydatków reprezentacyjnych w Banku (...) S.A.”. Zgodnie z § 10 ww. instrukcji w celu uzyskania zgody na krajową podróż służbowa pracownik wypełnia formularz za pośrednictwem (...)Wniosek o akceptację delegacji krajowych”. Na podstawie wprowadzonych przez pracownika danych zostaje obliczony pełen szacunkowy koszt wyjazdu. Akceptację wniosku należy uzyskać przed planowaną datą wyjazdu.

Powód w ramach stosunku pracy z pozwanym, uprawniony był do korzystania z samochodu służbowego do celów związanych z realizacją jego obowiązków pracowniczych, zgodnie z wytycznymi wskazanymi w regulacji wewnętrznej powoda, tj. instrukcji służbowej „Zasady korzystania z samochodów w Banku (...) S.A.”.

W okresie od stycznia do marca 2015 r. powód został oddelegowany do organizacji akcji mikro marketingowej Banku dla regionów E. i T.. Powód wielokrotnie w tym celu podróżował do oddziału banku położonego w E. przy ul. (...), gdzie we współpracy z pracownikami powyższego oddziału prowadził rozmowy z potencjalnymi kontrahentami. Przedsięwzięcie to było pracochłonne i wymagało wielu ustaleń, co wiązało się z licznymi wyjazdami.

W okresie od kwietnia do maja 2015 r. powód został przez przełożoną oddelegowany do wykonywania czynności związanych ze wspólną reklamacją dotyczącą kontroli regionów T. i E.. Miejscem pracy powoda był wówczas oddział Banku (...) S.A. w E. przy ul. (...).

Zgodnie z wnioskiem powoda o dodatkowe usługi telefonii komórkowej, powód wnioskował o roaming i Internet w telefonie za granicą (łącznie z Internetem poza granicami Polski) w celu kontaktu z doradcami. Na tenże kontakt powód uzyskał akceptację przełożonej oraz Dyrektora Biura Administracji pozwanego.

(...) Banku (...) SA nie zostali w sposób należyty zapoznani z treścią wprowadzonych w banku przepisów dotyczących użytkowania samochodów służbowych. K. N. naruszył swoje obowiązki wynikające z instrukcji służbowej „Zasady Korzystania z samochodów w Banku (...) SA” tj. nie składał pisemnych wniosków wyrażenie przez przełożonego zgody na wykonanie podróży służbowej, bowiem nie znał jej treści jak również postępował zgodnie z ustaloną praktyką w regionie T. (składał wnioski ustne). K. N. był uprawniony do korzystania z samochodu służbowego do celów związanych z realizacją obowiązków pracowniczych. Wykonywane przez K. N. podróże miały wyłącznie taki charakter. Każdorazowe skorzystanie z pojazdu przez K. N., stanowiącego własność pracodawcy uzależnione było od udostępnienia go przez inny oddział Banku. Faktem jest, że powód korzystał z tej możliwości, co konsultował z przełożoną – N. M., jednocześnie informując ją zarówno o terminie jak i celu wyjazdu służbowego. Odpowiednio, po stwierdzeniu zasadności takiego wyjazdu, N. M. udzielała K. N. ustnej zgody na skorzystanie z pojazdu oraz wskazywała oddział Banku, z którego ma on zostać udostępniony. Przełożony K. N. posiadał wiedzę o wykonywaniu przez niego podróży służbowych, pomimo braku sporządzonych delegacji.

W regionie powoda nie funkcjonowała praktyka wypisywania wniosków o delegacje służbowe oraz ewidencje przebiegu samochodów grupowych nie były należycie prowadzone. Dopiero po wysłaniu do pracowników wiadomości mailowej z dnia 17 sierpnia 2015 r. przez Biuro Administracji i Zarządzania Nieruchomościami Banku (...) pracodawca zaczął wymagać od pracowników wypełniania wniosków o delegacje służbowe przed skorzystaniem z samochodów służbowych.

Wnioski o delegację przy podróżach służbowych na okres nieprzekraczający jednego dnia nie były wymagane przez pracodawcę od żadnego z pracowników. Obowiązek ich składania istniał wyłącznie podczas dłuższych wyjazdów i dotyczył tylko pracowników niższego szczebla. K. N. w okresie zatrudnienia korzystał z samochodu służbowego, którym odbył szereg podróży do różnych oddziałów Banku, co związane było m.in. z przygotowaniem spotkań biznesowych z klientami oraz ze wsparciem w realizacji projektów międzyregionalnych.

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy prawomocnym wyrokiem z dnia 26 marca 2018 r., sygn. akt (...) w sprawie z powództwa (...) Banku S.A. w W. przeciwko K. N. o odszkodowanie w związku z nieuprawnionym bezumownym korzystaniem przez K. N. z samochodu służbowego do celów prywatnych, oddalił powództwo.

( **Dowód:** Polityka przeciwdziałania Nadużyciem w Banku (...) S.A., k. 168-175v; „Instrukcja służbowa korzystania z samochodów w Banku (...) S.A.”, k. 113-129v; instrukcja służbowa „Zasady dotyczące podróży służbowych oraz wydatków reprezentacyjnych”, k. 129-142v; instrukcja służbowa „Zasady korzystania z urządzeń telefonii stacjonarnej i komórkowej w Banku (...) SA”, k. 143-153; analiza raportów z aplikacji(...) ( (...)), k. 98-103; ewidencja przebiegu pojazdów, k. 104-112; korespondencja e-mail, k.96-96v, 154-159, 165-166, 208-212; oddziałowa księga

uwag społecznego inspektora pracy, k. 97-97v; wykaz połączeń wykonywanych przez powoda w pliku E., k. 160-162v; wydruk wniosku powoda o dodatkowe usługi telefonii komórkowej, k. 163-164; wyrok SR w Gdyni, sygn. akt (...) wraz z uzasadnieniem, k. 718-731v; zeznania powoda, k. 195-197 (nagranie czas: 00:05:29-00:36:22), k. 705v-707 (nagranie czas: 02:34:12-03:44:16), uzupełniająco, k. 802-803 (nagranie czas: 00:02:43-00:07:16); zeznania świadka D. O., k. 257-258 (nagranie czas: 00:07:40-00:21:52); zeznania świadka A. G., k. 316-317 (nagranie czas: 00:03:21-00:20:45); zeznania świadka E. N., k. 317-318 (nagranie czas: 00:21:12-00:42:42); zeznania świadka R. W., k. 490-493 (nagranie czas: 00:05:11-01:20:04); zeznania świadka N. M., k. 493-496 (nagranie czas: 01:21:29-02:46:53); zeznania świadka Z. Z., k. 496-497 (nagranie czas: 02:49:36-03:13:52); zeznania świadka M. E., k. 497-498 (nagranie czas: 03:13:52-03:38:44); odezwa z przesłuchania świadka R. J., płyta CD- 541; odezwa z przesłuchania świadka K. K. - płyta CD- k. 578; odezwa z przesłuchania świadka A. T. - płyta CD- k. 578; zeznania świadka E. P., k. 683v (nagranie czas: 00:04:22-00:17:00); zeznania świadka D. B., k. 683v-684v (nagranie czas: 00:18:01-00:45:12); zeznania S. Z., k. 701-702v (nagranie czas: 00:01:48-00:45:25); zeznania świadka K. L., k. 703v-704 (nagranie czas: 01:10:05-01:34:45))

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

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

Powyższe zachowanie stoi w sprzeczności z dyspozycją § 15 ust.2 polityki , zgodnie z którą w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego Biuro Kontroli Ryzyka Nadużyć może żądać od każdej jednostki lub komórki organizacyjnej banku , każdej osoby zatrudnionej w banku , a także od osób za pośrednictwem których bank wykonuje czynności bankowe wyjaśnień , dostarczenia dokumentów oraz ujawnienia informacji mogących przyczynić się do wyjaśnienia sprawy ,a wezwane jednostki , komórki lub osoby zobowiązane są do udostępnienia żądanych danych .

Co więcej pracodawca wskazał należy , że zgodnie z § 2 Polityki każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania jej zasad ,a w razie braku dopełnienia tego obowiązku, utrudniania przez pracownika prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez Bank , zgodnie z § 16 ust.3 polityki wobec takiego pracownika mogą zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 20 września 2017 r. w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił karę nagany nałożoną na powoda K. N. w dniu 17 sierpnia 2015r. pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r.. Sąd uznał, że żądanie uchylenia na powoda nałożonej na niego w dniu 17 sierpnia 2015 r. kary porządkowej nagany było uzasadnione, albowiem kara nałożona została niezasadnie. Powód w dniu 5 sierpnia 2015 r. nie działał w celu uniemożliwienia przeprowadzenia przez pracowników (...) czynności wyjaśniających, a jedynie w celu dokładnego wyjaśnienia celu wizyty. Powód nie utrudniał przeprowadzenia kontroli z pracownikiem tym na osobności i nie próbował wpłynąć na pracownika tak, aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania.

**(Dowód:** zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej – kary nagany, k. 36 akt osobowych powoda cz. B; oświadczenie G. Z. z 17 sierpnia 2015 r. – k. 15, 16; oświadczenie S. Z. z 17 sierpnia 2015 r. – k. 15-15a; oświadczenie M. F. z dnia 17 sierpnia 2015 r., k. 15, 17; notatka służbowa k. 176-177; wyrok z dnia 20 września 2017 r., sygn. akt (...) wraz z uzasadnieniem, k. 732-755; odezwa z przesłuchania świadka J. M., płyta CD - k.541; odezwa z przesłuchania

świadka M. S., płyta CD-k. 541; zeznania świadka G. Z., k. 702v-703v (nagranie czas: 00:45:26-01:09:37); zeznania świadka K. L., k. 703v-704 (nagranie czas: 01:10:05-01:34:45); zeznania świadka M. B. (wcześniej F.), k. 704-705 (nagranie czas: 01:34:46-02:07:11))

Pracodawca na podstawie art. 42 § 4 k.p. delegował powoda na okres od dnia 31 sierpnia 2015 r. do dnia 29 listopada 2015 r. do pracy w Departamencie Zarządzania Procesami Sprzedaży.

Z uwagi na powoda nieobecność w pracy spowodowaną chorobą, pracodawca odwołał ww. decyzję o oddelegowaniu.

( **Dowód:** delegowanie powoda do pracy w Departamencie Zarządzania Procesami Sprzedaży, k. 39 akt osobowych powoda cz. B; odwołanie decyzji o oddelegowaniu, k. 43 akt osobowych powoda cz. B)

Pozwany pracodawca pismem z dnia 23 października 2015 r. wystąpił do (...) z informacją o zamiarze dokonania wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

(...) Organizacja (...) w Banku (...) S.A. pismem z dnia 28 października 2015 r. poinformowała pozwaną spółkę, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z K. N. pełniącym funkcję Społecznego Inspektora Pracy.

Wskazano, że zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.

(**Dowód:** informacja o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, k. 7 akt osobowych powoda cz. C; wyjaśnienia powoda, k. 13-14; stanowisko (...) Organizacja Zakładowa w Banku (...) S.A., k. 8 akt osobowych powoda cz. C)

W dniu 4 listopada 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem K. N. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowiło naruszenie spoczywających na powodzie obowiązków pracowniczych, polegające na:

1) nieuprawnionym wykorzystywaniu przez powoda pojazdów służbowych Banku (...) S.A. o nr rej.(...); (...); (...) oraz (...) do celów prywatnych, przy wykorzystaniu paliwa służbowego pracodawcy

W okresie od stycznia do maja 2015 r. 19-krotnie udał się powód w prywatną podróż m.in. do E.. Pracodawca ustalił, że na okoliczność powyższych wyjazdów powód nie uzyskał zgody przełożonego, jak również nie złożył stosownych wniosków o delegację.

Prywatne podróże służbowe miały miejsce w następujących dniach: 28 stycznia 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 301 km), 9 lutego 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 114 km), 16 lutego 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 208 km), 17 lutego 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 356 km), 24 lutego 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 175 km), 20 marca 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 178 km), 21 marca 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 189 km), 23 marca 2015 r. (pokonany powoda dystans: 214 km), 27 marca 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 212 km), 30 marca 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 255 km), 7 kwietnia 2015 r. (pokonany powoda dystans: 176 km), 9 kwietnia 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 315 km), 10 kwietnia 2015 r. (pokonany powoda dystans: 506 km), 13 kwietnia 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 169 km), 14 kwietnia 2015 r. (pokonany powoda dystans: 195 km), 15 kwietnia 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 216 km), 24 kwietnia 2015 r. (pokonany powoda dystans: 217 km), 28 kwietnia 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 203 km), 5 maja 2015 r. (pokonany przez powoda dystans: 437 km).

Pozwany wskazał, że swoim zachowaniem powód wyrządził pracodawcy szkodę oszacowaną na wysokość 4765,97 zł oraz dopuścił się naruszenia następujących regulacji wewnętrznych:

a) Instrukcja Służbowa „Zasady dotyczące podróży służbowych oraz wydatków reprezentacyjnych”, rozdz. II, § 10, ust. 1: „ W celu uzyskania zgody na krajową podróż służbową pracownik wypełnia formularz za pośrednictwem (...) ‘Wniosek o akceptację delegacji krajowych’.”;

b) Instrukcja Służbowa „Zasady korzystania z samochodu w Banku (...) S.A.”, rozdz. II, § 11, ust. 14: „Samochody grupowe wydawane wyłącznie do użytku służbowego nie mogą być użytkowane do celów prywatnych”. Za wykorzystanie samochodów służbowych do celów prywatnych uważa się również dojazdy pracowników samochodami służbowymi z domu do miejsca pracy i z powrotem. Po każdym użytkowaniu służbowym takiego samochodu, należy odstawić go w wyznaczone miejsce w jednym z obiektów należących do Banku.”;

c) Kodeks etyczny (...): „Bądź uczciwy, fair i godny zaufania w trakcie wszystkich swoich działań i relacji służbowych”.

Jednocześnie pracodawca wskazał, że obowiązujący w Banku (...) etyczny (...) stanowi, że „Pracownicy i członkowie kadry kierowniczej, którzy nie spełniają swoich zobowiązań co do przestrzegania zasad uczciwości, narażają się na sankcje dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem ich umów o pracę”.

2) licznych nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy:

W okresie od stycznia do maja 2015 r. (szczegółowe daty zostały wskazane w pkt 1 uzasadnienia), 19 –krotnie udał się powód w podróż prywatną m.in. do E., w dniach będących dla powoda normalnymi dniami pracy. Na wspomniane wyjazdy powód nie uzyskał zgody przełożonego, czym dopuścił się powód wielokrotnej, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;

3) nieuprawnionym wykorzystywaniu telefonu służbowego do celów prywatnych na koszt pracodawcy, co miało miejsce podczas powoda pobytu na urlopie wypoczynkowym spędzanego za granicą (w okresie: luty-marzec 2015 r.)

Podczas pobytu na urlopie wypoczynkowym za granicą powód wykonał 62 połączenia (rozmowy, (...y)- wbrew udzielonej powodowi zgodzie – do osób nie będących powoda bezpośrednimi podwładnymi, w tym 50 połączeń do Dyrektora Oddziału w E., ul. (...), Pani D. B.. Wskutek powyższego, w majątku pracodawcy powstała szkoda oszacowana na wysokość 250, 39 zł.

4) świadomym oraz ciężkim naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, polegającego na przestrzeganiu zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, poprzez naruszenie wewnętrznych procedur obowiązujących w Banku, dawanie niewłaściwego przykładu kierowanemu przez powoda zespołowi oraz utrudnianiu prowadzenia postępowań wyjaśniających przez jednostkę Banku odpowiedzialną za nadużycia wewnętrzne, co miało miejsce w następujących sytuacjach:

a) w dniu 26 czerwca 2015 r. podczas wizyty pracowników Biura Kontroli Ryzyka Nadużyć Banku w Oddziale w G., Plac (...), mającej na celu przeprowadzenie kontroli w sprawie nr (...) (...) uniemożliwił, a co najmniej utrudnił powód przeprowadzanie pracownikom czynności kontrolnych. W szczególności powód utrudnił przeprowadzenie z pracownikiem Oddziału – M. F. – rozmowy i swoim zachowaniem próbował powód wpłynąć na pracownicę tak, aby udzieliła jak najmniej informacji dotyczących postępowania;

b) w dniu 5 sierpnia 2015 r. podczas wizyty pracowników Biura Kontroli Ryzyka Nadużyć Banku w Oddziale w G., plac (...), mającej na celu przeprowadzenie pracownikom (...) czynności wyjaśniających. W szczególności powód utrudnił przeprowadzenie z pracownikiem Oddziału – M. F. – rozmowy na osobności i swoim zachowaniem próbował wpłynąć na pracownika tak, aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania.

Pozwany nadmienił, że zachowania opisane w lit. a i b stoją w sprzeczności z dyspozycją § 15 ust. 2 Polityki Przeciwdziałania Nadużyciom w Banku (...) S.A., wprowadzonej Uchwałą Zarządu Banku (...)/2013 z dnia 30 września 2013 r., zgodnie z którą w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego Biuro Kontroli Ryzyka Nadużyć może żądać od każdej jednostki lub komórki organizacyjnej Banku, każdej osoby zatrudnionej w Banku, a także od osób,

za pośrednictwem których Bank wykonuje czynności bankowe, wyjaśnień dostarczenia dokumentów oraz ujawnienia informacji mogących przyczyniać się do wyjaśnienia sprawy, a wezwanie jednostki, komórki lub osoby zobowiązane są do udostępnienia danych.

Nadto pracodawca wskazał, że zgodnie z § 2 Polityki każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania jej zasad, a w razie braku dopełnienia tego obowiązku i utrudniania przez pracownika prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez Bank, zgodnie z § 16 ust. 3 Polityki wobec takiego pracownika mogą zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe.

Po upływie okresu wypowiedzenia, umowa o pracę powoda rozwiązała się z końcem lutego 2016r.

**(Dowód:** oświadczenie pracodawcy – wypowiedzenie umowy o pracę, k. 12 akt osobowych powoda cz. C; porozumienie w sprawie zwolnienia ze świadczenia pracy, k. 13 akt osobowych powoda cz. C)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8 946,62 zł brutto.

( **Dowód:** zaświadczenie, k. 81)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo K. N. zasługiwało na uwzględnienie.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd również nie znalazł podstaw do deprecjonowania ich mocy dowodowej oraz wiarygodności.

Dokumenty urzędowe Sąd ocenił na mocy art. 244 § 1 kpc stanowiącego, że dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c., z którego wynika, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach D. O., A. G., E. N., R. W., N. M., Z. Z., M. E., R. J., J. M., M. S., K. K., A. T., E. P., D. B., S. Z., G. Z., K. L., M. B. (wcześniej F.), jak również przesłuchanego w charakterze strony powoda K. N., które Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie, albowiem powyższe wzajemnie ze sobą korespondowały, tworząc spójną i logiczną całość z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z treścią dokumentów zebranych w toku prowadzonego postępowania.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Na rozprawie w dniu 4 grudnia 2018 r. pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o przesłuchanie świadka K. T.. Natomiast pełnomocnik powoda cofnął wniosek o przesłuchanie świadka J. K.. (k. 666)

Na rozprawie w dniu 14 stycznia 2019 r. pełnomocnik powoda cofnął wniosek o przesłuchanie świadków K. T., P. S., (...). (k. 684v)

Na rozprawie w dniu 4 marca 2019 r. Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania świadka J. G.. (k. 705)

Sąd oparł się na zeznaniach świadka D. O., bowiem były logiczne, konsekwentne i spójne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodnym, jednakże zeznania świadka pozostawały w dużym stopniu ogólnikowości. D. O. podał, że co do zarzutów przeciwko powodowi odnośnie wyjazdów samochodem służbowym poza godzinami pracy, to wyglądało to w ten sposób, że każde auto było przypisane do konkretnego oddziału. Był specjalny program systemowy, w którym



należało zaznaczyć kiedy następował taki wyjazd poza godzinami pracy i co do zasady po zakończeniu pracy auto powinno zostać zwrócone. Przyznał, że sam korzystał z samochodu służbowego również w celach prywatnych, na który to zgodę wyrażał przełożony. Świadek dodatkowo wskazał, że jeżeli chcieli używać telefonów służbowych do celów prywatnych i mieć Internet, wykonywać połączenia prywatne, to wyrażali zgodę na potrącenie z wynagrodzenia.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. G., która zeznawała na okoliczność korzystania przez powoda z samochodu służbowego, zachowania powoda podczas odbywanych spotkań.

Świadek podała, że udostępniała pracownikom samochód grupowy. Podstawową zasadą jest powrót samochodu w godzinach wieczornych pod placówkę. Jeżeli nie było możliwości powrotu lub kiedy był potrzebny następnego dnia z samego rana, wymagana była zgoda przełożonego i rejestracja w systemie. Świadek dodała, że jeżeli wyjeżdżano poza T. wówczas w systemie była wymagana rejestracja delegacji, nawet jeżeli był to jednodniowy wyjazd.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka E. N., bowiem były logiczne, konsekwentne i uwzględnił je w zakresie w jakim powyższe posłużyły do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadek podała, że za zgodą przełożonego do opiekuna samochodu, trzeba było się zgłosić, jeżeli chciało się jechać samochodem. Wskazała, że trzeba było wypełnić oświadczenie, gdzie trzeba było napisać cel wyjazdu i godziny planowanego powrotu. Dodatkowo w systemie trzeba było zaznaczyć, że się wyjeżdża. Świadek podała również, że jeżeli były samochody pożyczane z jej oddziału, trzeba było to uzgodnić z opiekunem i przyznała, że powód wielokrotnie od nich go pożyczał. Zdarzało się, że powód dopiero rano odstawił samochód. Świadek potwierdziła, że co do zasady, jeżeli wizyta się przedłużała, i pracownik odstawił samochód wieczorem, to musiał to uzgadniać z przełożonym, część dokumentów się wypełniało, a część na podstawie ustnej zgody. Ewidencja była sporządzana fizycznie w oddziale przez opiekuna. Pod koniec miesiąca podpisywano ewidencję.

Zeznania świadka R. W. Sąd uznał częściowo za wiarygodne i podszedł do nich z dozą ostrożności, uwzględniając powyższe w zakresie w jakim były spójne z wiarygodnym materiałem dowodowym. Nadto, zeznania świadka są nacechowane subiektywną oceną własnych odczuć co do oceny współpracy z powodem. Świadek był przełożonym drugiego stopnia powoda. Natomiast bezpośrednim przełożonym była N. M.. Świadek potwierdził, że opiniował wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem i skłaniał się do tego, aby rozwiązać z powodem umowę o pracę. Wskazał, iż powodów było kilka, była kwestia emocjonalnego zachowania powoda. Drugi powód to wykorzystanie majątku banku w postaci samochodu służbowego i telefonu do celów prywatnych. Trzeci aspekt to zachowanie powoda podczas kontroli jednostek.

Świadek, podobnie jak N. M. w toku przesłuchania wskazywali na przeprowadzoną w oddziale kontrolę i utrudnianie przez powoda w powyższej za którą to został ukarany dwukrotnie (karą porządkową oraz odniesiono się do powyższego w wypowiedzeniu umowy o pracę). Wskazać w tym miejscu należy, iż prawomocnym wyrokiem z dnia 20 września 2017 r. w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił karę nagany nałożoną na powoda K. N. w dniu 17 sierpnia 2015r. pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r.. Sąd uznał, że żądanie uchylenia na powoda nałożonej na niego w dniu 17 sierpnia 2015 r. kary porządkowej nagany było uzasadnione, albowiem kara nałożona została niezasadnie. Powód w dniu 5 sierpnia 2015 r. nie działał w celu uniemożliwienia przeprowadzenia przez pracowników (...) czynności wyjaśniających, a jedynie w celu dokładnego wyjaśnienia celu wizyty. Powód nie utrudniał przeprowadzenia kontroli z pracownikiem tym na osobności i nie próbował wpłynąć na pracownika tak, aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania.

Dodatkowo świadek podał, że powód odnosił się do swoich przełożonych w sposób lekceważący, nie wykonywał poleceń.

R. W. wskazywał również na okoliczności w związane z nieprawidłowym użytkowaniem przez powoda samochodu służbowego. Powyższe również stoi w sprzeczności z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Gdyni IV Wydział Pracy z dnia 26 marca 2018 r., sygn. akt (...) w sprawie z powództwa (...) Banku S.A. w W. przeciwko K. N. o odszkodowanie w związku z nieuprawnionym bezumownym korzystaniem przez K. N. z samochodu służbowego do celów prywatnych, który oddalił powództwo. W uzasadnieniu do powyższego wyroku wskazano m.in., że pracownicy

Banku (...) SA nie zostali w sposób należyty zapoznani z treścią wprowadzonych w banku przepisów dotyczących użytkowania samochodów służbowych.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka N. M., która była przełożoną powoda. Potwierdziła, że powód pełnił funkcję inspektora pracy. Były założone księgi oddziałowe w 2014 roku, miało to miejsce w pierwszej połowie po powołaniu powoda na inspektora. W oddziałach nie było żadnych adnotacji, z wyjątkiem oddziału w którym powód był kierownikiem. Był zapis, który nie był datowany dotyczył jednozdaniowej notatki, chodziło o zmianę godzin pracy w oddziale, nie było tam daty ani podpisu powoda, żadnych innych adnotacji w księdze nie było.

W zakresie w jakim świadek wskazywała na korzystanie przez powoda z samochodu służbowego Sąd podszedł z dozą ostrożności. N. M. podała, że o tym, że powód korzystał z samochodu służbowego dowiedziała się z raportu. Raport był sporządzany w oparciu o wydruk z sytemu (...) z samochodów z których korzystał powód, było całe postępowanie w tej sprawie, żeby powód wskazał które godziny to były godziny służbowe, a które prywatne. Materiał zgromadzony w toku postępowania pozwolił na ustalenie, że pracownicy Banku (...) SA nie zostali w sposób należyty zapoznani z treścią wprowadzonych w banku przepisów dotyczących użytkowania samochodów służbowych. K. N. naruszył swoje obowiązki wynikające z instrukcji służbowej „Zasady Korzystania z samochodów w Banku (...) SA” tj. nie składał pisemnych wniosków wyrażenie przez przełożonego zgody na wykonanie podróży służbowej, bowiem nie znał jej treści jak również postępował zgodnie z ustaloną praktyką w regionie T. (składał wnioski ustne). K. N. był uprawniony do korzystania z samochodu służbowego do celów związanych z realizacją obowiązków pracowniczych. Wykonywane przez K. N. podróże miały wyłącznie taki charakter. Każdorazowe skorzystanie z pojazdu przez K. N., stanowiącego własność pracodawcy uzależnione było od udostępnienia go przez inny oddział Banku. Faktem jest, że K. N. korzystał z tej możliwości, co konsultował z przełożoną – N. M., jednocześnie informując ją zarówno o terminie jak i celu wyjazdu służbowego. Odpowiednio, po stwierdzeniu zasadności takiego wyjazdu, N. M. udzielała K. N. ustnej zgody na skorzystanie z pojazdu oraz wskazywała oddział Banku, z którego ma on zostać udostępniony. Przełożony K. N. posiadał wiedzę o wykonywaniu przez niego podróży służbowych, pomimo braku sporządzonych delegacji. W regionie powoda nie funkcjonowała praktyka wypisywania wniosków o delegacje służbowe oraz ewidencje przebiegu samochodów grupowych nie były należycie prowadzone. Dopiero po wysłaniu do pracowników wiadomości mailowej z dnia 17 sierpnia 2015 r. przez (...) Banku (...) SA, pracodawca zaczął wymagać od pracowników wypełniania wniosków o delegacje służbowe przed skorzystaniem z samochodów służbowych.

Świadek dodała również, iż powód odnosił się do niej w sposób nieprawidłowy, podnosił głos, ignorował polecenia, odnosił się w sposób lekceważący.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka Z. Z. i uwzględnił je przy ustalaniu stanu faktycznego w zakresie w jakim były spójne z wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszym postępowaniu. Świadek pełniła funkcję kontrolną nad wykorzystywaniem do celów służbowych samochodów. Wskazała, że wrywkowo sprawdzano około 10 samochodów miesięcznie i zauważyła, że powód jeździ do E., a to było poza terenem działania powoda, gdyż pracował w G. przy placu (...). Świadek podała, że nie było żadnego wniosku o delegacje i było to dla niej jednoznaczne z tym, że to nie był wyjazd służbowy. Oddział, który miał samochód poskarżył się, że powód nie oddaje samochodu na czas. Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu potwierdził fakt, iż w regionie powoda nie było obowiązku wypełniania wniosku o delegacje, jak również obowiązującej w regionie powoda procedury i zwyczaju korzystania przez pracowników z samochodu służbowego.

Zeznania świadka M. E. Sąd ocenił jako wiarygodne, bowiem były logiczne, konsekwentne oraz spójne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, jednakże z uwagi na upływ czasu świadek zeznawał w dużym stopniu ogólnikowości. M. E. zarządzał zespołem zajmującym się nadużyciami zewnętrznymi, niedokonanymi przez pracowników banku. Świadek zeznał, że jego zadaniem było uzyskanie oryginału dokumentu wskazując, iż był wniosek kredytowy co do którego zachodziło podejrzenie, że został sporządzony bez udziału klienta. M. E. wskazywał na okoliczności związane z wizytą jego i N. M. w oddziale powoda celem uzyskania powyższego dokumentu od pracownika. Podał, że powód odnosił się do swojej w sposób nieprzyjemny.

Zasadniczo zeznania świadka R. J. Sąd ocenił jako wiarygodne, jednakże z uwagi na upływ czasu pozostawały one w dużym stopniu ogólnikowości. Świadek nie zna powoda osobiście i zajmował się jedynie wyjaśnianiem okoliczności związanych z użytkowaniem przez powoda z mienia służbowego pracodawcy. R. J. wskazywał na procedury obowiązujące u pozwanego w zakresie korzystania z telefonu oraz samochodu służbowego, wskazując iż nie można ich użytkować do celów prywatnych. Zwrócić należy uwagę, że świadek wskazywał na generalne zasady obowiązujące u pozwanego. Jednakże materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, że w regionie powoda z uwagi na brak zaznajomienia pracowników z regulacjami, funkcjonowały inne zasady, co zostało szczegółowo wskazane powyżej.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka J. M., która przeprowadzała postępowanie wyjaśniające w oddziale powoda, w związku z nadużyciem. Zeznania świadka w niewielkim zakresie posłużyły przy ustaleniu stanu faktycznego w niniejszym postępowaniu z uwagi na to, że świadek niewiele pamiętała z uwagi na upływ czasu.

Zeznania świadka M. S. również należało ocenić jak powyższe. Świadek prowadziła postępowanie wyjaśniające w oddziale powoda, w związku z nadużyciem wewnętrznym i wskazywała na ogólne czynności, które zostały przeprowadzone. Pamięta jedynie nerwową atmosferę panującą wówczas podczas kontroli, jak również agresywne zachowanie powoda względem kontrolujących. Z uwagi na upływ czasu zeznania świadka pozostawały jednak w dużym stopniu ogólnikowości.

Zeznania świadka K. K. Sąd uznał jako wiarygodne, bowiem były logiczne, konsekwentne, a nadto spójne ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Świadek współpracował z powodem, jednostka w której pracował świadek świadczyła usługi administracyjne na rzecz pracowników banku. K. K. posiada wiedzę na temat korzystania telefonu oraz samochodu służbowego do celów prywatnych wskazując, że pracownik wyrażał zgodę na nałożenie w związku z powyższym opłaty. Świadek podał, że samochód służbowy grupowy jakim poruszał się powód nie mógł generalnie być wykorzystywany na cele prywatne. Jeśli pracownik zamierzał użytkować samochód do celów prywatnych powinien uzyskać zgodę bezpośredniego przełożonego na powyższe. K. K. wskazywał również na generalne zasady obowiązujące w pozwanym banku odnośnie użytkowania samochodu służbowego, jak również procedur dotyczących delegacji. Świadek nie posiadał wiedzy na temat reguł obowiązujących w regionie powoda. K. K. potwierdził, że brał udział w postępowaniu wyjaśniającym odnośnie użytkowania przez powoda samochodu służbowego oraz telefonu.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka A. T., który wówczas pełnił stanowisko dyrektora biura administracji. Świadek bezpośrednio nie współpracował z powodem. A. T. wskazywał na ogólne, generalne zasady korzystania z telefonu i samochodu służbowego, jak również uzyskiwania delegacji przez pracowników. Zeznania świadka w tym zakresie były spójne z tym co zeznał świadek K. K.. Jednakże świadek nie posiadał wiedzy w zakresie zasad powszechnie panujących w regionie powoda w przedmiocie korzystania z samochodu służbowego oraz delegacji.

Za wiarygodnie Sąd uznał zeznania świadka E. P., bowiem były logiczne, konsekwentne, a nadto są zgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Świadek zeznawała na okoliczność, czy powód funkcjonował jako SIP w placówkach, jak przebiegała procedura wyboru powoda, jak też gdzie faktycznie w momencie wypowiedzenia pracował powód, w jakiej jednostce organizacyjnej banku, jak również okoliczności potwierdzających, że w momencie wypowiedzenia powód nie pracował w oddziale w banku i nie świadczył tam pracy. Podała, że zgłosiła powoda jako SIP. Powód walczył o skrócenie czasu pracy obsługi. Świadek nie posiada wiedzy, czy była potrzebna akceptacja na wykorzystanie samochodu służbowego. Dodała, że wypisywali oświadczenie, że można korzystać z telefonu do celów prywatnych.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka D. B., która potwierdziła, że powód przyjeżdżał do E. w celach służbowych. Konsultacje wymagały obecności powoda w E., widywali się z klientami. Świadek wskazała, że wizyty powoda w E. były spowodowane wyjazdami do klientów. Potwierdziła jednocześnie, że ich dyrektorki regionalne zleciły przygotowanie tego projektu. Wskazała, że co do zasady spotkania zdarzały się w godzinach pracy oddziału. Chyba, że było coś dłuższego do omówienia. Następnie świadek podała, że mieli w regionie samochód z którego korzystali jak mieli potrzebę. Generalnie trzeba było uzyskać zgodę przełożonej dyrektorki, później świadek nie pamiętała czy formalnie

coś podpisywali. Wpisywali w zeszyt swoje nazwisko i kiedy kto wyjeżdżał. Dodała, że jeśli wymagała sytuacja to mogła korzystać poza godzinami swojej pracy, nie musiała uzyskiwać specjalnie na to zgody. Instrukcja mówiła o tym, że potrzebna była zgoda przełożonego. Generalnie wyglądało to w ten sposób, że pisała maila albo dzwoniła do przełożonej. Wskazała, że nie było klientów którzy są przypisani, nie było rejonizacji, można było mieć klienta z każdego rejonu.

Dodatkowo świadek potwierdziła, że powód udzielał się jako SIP, w ten sposób aby praca spełniała rzeczy z regulaminu.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka S. Z., który współpracował z powodem, powód był jego przełożonym. Świadek potwierdził, że były samochody grupowe u pozwanego jak i indywidualne. Podał, że jeżeli była konieczność używania auta dłużej niż 1 dzień, to można było z niego korzystać. Świadek pamięta wyjazd powoda do E. i podał, że powód był zaangażowany w organizację spotkań makroregionalnych - dwóch regionów G.-E.. Powód brał udział w spotkaniach na temat poprawy funkcjonowania oddziałów. Świadek potwierdził, że powód pełnił jeszcze jedną funkcję w strukturach banku - był SIP-em. Spotykał się z dyrektorami innych oddziałów i omawiali funkcjonowanie oddziałów.

Świadek wskazał, że powód na stanowisku p.o. dyrektora nie mógł zatrudniać, ani zwalniać pracowników, miał na to wpływ, brał udział w rozmowach rekrutacyjnych. Powód nie podpisywał wypowiedzeń umów o pracę. Podał, że jako przełożony zarządzał pracownikami, ustalał cele, plany, głównie zajmował się zarządzaniem, ustalaniem ścieżki rozwoju.

Świadek pamięta, że kontrolę zewnętrzną nie pamiętam czego dotyczyła, ale wie, że brał tam udział jako świadek jako osoba z zewnątrz, był obserwatorem sytuacji. Podał, że na pewno było nerwowo ze strony kontrolujących, działały z góry, były nie mile. Świadek dodał, że powód był na kontroli, próbował dogadywać się z paniami, żeby wyjaśniły powód kontroli.

Zeznania świadka G. Z. ocenić należało podobnie. Świadek wskazał, że korzystał z telefonu prywatnie i pamięta, że było jakieś oświadczenie i opłata pobierana z pensji za korzystanie z telefonu. G. Z. pamięta kontrolę przeprowadzoną w oddziale powoda i wskazał, że przyszły panie z zewnętrznego oddziału na kontrolę. Potwierdził, że panie które przeprowadzały kontrolę wówczas nie były za bardzo uprzejme. Świadek pamięta, że powód wrócił do oddziału, wcześniej miał spotkanie z panią M.. W tym czasie te panie rozmawiały już z panią F.. Ta rozmowa odbyła się ostatecznie, powód też był przy tych rozmowach, ale nie wiedział czy przy całych, chyba panie zaczęły wcześniej. Powód według niego jak przyjechał był spokojny, nie denerwował się tą sytuacją.

Świadek dodał, że powód próbował dokonywać zmian jako SIP i według świadka, mogło to powodować konflikt.

Zeznania świadka K. L. Sąd również uznał za wiarygodne, bowiem były logiczne, spontaniczne, a nadto korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, który Sąd uznał za wiarygodny, pozostają jednak one w stopniu ogólnikowości. Świadek nie posiadał wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Podał, iż była procedura korzystania z samochodów służbowych. Trzeba było podpisać dokumenty, protokół z korzystania z pojazdu. Była książka korzystania z samochodu, podpisywano, że wzięto samochód danego dnia. Świadek potwierdził, że powód walczył o to żeby otrzymywali delegacje, bowiem ich nie otrzymywali wyjeżdżając poza teren pracy.

Świadek pamięta jak przeprowadzono w oddziale kontrolę zewnętrzną. Powód zjawiał się jak najszybciej w oddziale, żeby wspomóc panią F. w rozmowie. Świadek dodał, że sytuacja w tym oddziale była dość stresogenna w wyniku poczynań przełożonej powoda, to był dodatkowy stres ta kontrola. Przełożona powoda nie lubiła go i były zgrzyty między nimi.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka M. B. (wcześniej F.), która pamięta kontrolę jaka miała miejsce w oddziale powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadka w zakresie w jakim zgodnie potwierdziła, że kontrolujące (...) po

przybyciu do Banku nie wprowadzały atmosferę nerwową, wywołały stres i wywierały presję na pracownikach oddziału pod nieobecność dyrektora.

Wskazała, że w skrajnych przypadkach można było korzystać z auta poza godzinami pracy. Świadek posiada wiedzę, że powód miał klientów poza miejscowych, ale nie wchodziła w szczegóły. Powód jeździł na spotkania służbowe. Z tego co świadkowi wiadomo to powód organizował spotkania na terenie E..

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania powoda, bowiem były logiczne, konsekwentne, a nadto zgodne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu bezsprzecznie potwierdził słusność twierdzeń powoda o braku zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Powód pełnił funkcję społecznego inspektora pracy i z uwagi na brak zgody na wypowiedzenie umowy o pracę przez (...), nie mógł zostać zwolniony, bowiem podlegał ochronie.

W niniejszym postępowaniu poza sporem pozostawała okoliczność, iż oświadczeniem z dnia 4 listopada 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem K. N. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W niniejszym postępowaniu powód zakwestionował decyzję pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę wskazując, iż ww. wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, jak również, iż nieprawdą jest, że w sposób nieuprawniony wykorzystywał pojazdy służbowe pozwanego do celów prywatnych oraz że wykorzystywał do celów prywatnych telefon służbowy. Dodał także, że z przyczyn zawartych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę został już w dniu 17 sierpnia 2015 r. ukarany karą nagany.

Na skutek powyższego powód ostatecznie wniósł o przywrócenie go do pracy na stanowisko i warunkach obowiązujących przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 357 864, 80 zł.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była zatem ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wskazać należy, iż zgodnie z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2 cyt. pow. przepisu stanowi, że Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Natomiast zgodnie z art. 45 § 3 kp, przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz **w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę**, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup>; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód został w dniach 7-8 maja 2014 r. wybrany przez pracowników pozwanego na stanowisko społecznego inspektora pracy. Bezsprzecznie należało uznać, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Powód był społecznym inspektorem pracy. Wypowiedzenie dokonano bez zgody (...), którego powód był członkiem.

Należy wskazać, że z tym dniem został więc objęty wynikająca z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, szczególną ochroną stosunku pracy, która przysługiwała mu również w dniu wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 4 listopada 2015 r.. W analizowanym stanie faktycznym nie zaistniały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a statutowo właściwy organ zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Stosownie do treści art. 13 ust. 1-2 ww. ustawy, zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy.

Na gruncie niniejszej sprawy wskazać należy, że zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r., poz. 567 j.t.), społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.

Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, jakoby powód zarówno w dniu wyborów, jak i w dniu wypowiedzenia mu umowy o pracę, pełnił obowiązki Dyrektora Oddziału w G., a więc zajmował stanowisko kierownicze, które w

rozumieniu ustawy o SIP pozbawia go biernego prawa wyborczego w wyborach na społecznego inspektora pracy. W ocenie pozwanego skoro powód nie miał prawa kandydować, nie mógł zatem zostać wybrany, a w dalszej kolejności – nie mógł pełnić funkcji społecznego inspektora pracy. Co istotne w momencie kiedy wybierano powoda na społecznego inspektora pracy, powód jedynie pełnił obowiązki dyrektora.

W toku niniejszego postępowania pozwany podnosił, że powód nie podlegał ww. ochronie z uwagi na zajmowane stanowisko „pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału”, co miałyby pozbawić powoda biernego prawa wyborczego w wyborach na społecznego inspektora pracy.

W ocenie Sądu powyższą tezę pozwany formuluje niesłusznie powołując się na treść art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, zgodnie z którym społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu oraz w sposób błędny utożsamiając zatrudnienie powoda na stanowisku pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału z zajmowanym stanowiskiem kierownika zakładu pracy w rozumieniu powyżej cyt. przepisu. Mając na uwadze zakres obowiązków powoda na stanowisku pełniącego obowiązki Dyrektora Oddziału należy stwierdzić, że powód nie zajmował stanowiska kierownika zakładu pracy (ani stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu).

Jeżeli pracownik jest upoważniony, a jednocześnie zobowiązany do stosowania w jakimś zakresie przepisów prawa pracy w stosunku do innych, to w takich przypadkach nie powinien być społecznym inspektorem. Nie może być równocześnie wykonawcą oraz kontrolerem tego, co wykonuje lub zaniedbał. Należy zwrócić uwagę na fakt, że często w zakładach pracy na stanowiskach kierowniczych, niekiedy samodzielnych, zatrudniane są osoby, które w praktyce nie są realizatorami obowiązków zakładu w zakresie przestrzegania prawa pracy. Takie osoby mogą być wybierane na społecznych inspektorów pracy. (...) (...) mogą to być specjaliści bezpośrednio podlegli, w strukturze zakładu pracy, kierownikowi zakładu lub jego wyznaczonym zastępcom. Pracownik działu bhp czy ochrony środowiska pod względem wymogów formalnym mógłby piastować funkcję społecznego inspektora pracy, jednak taka kumulacja funkcji powodowałaby trudności w realizacji celów społecznej inspekcji pracy, co ze względów logicznych, celowościowych oraz funkcjonalnych nie powinna mieć miejsca. O tym, czy w danym przypadku zachodzi pionowa zależność hierarchiczna, decyduje albo struktura organizacyjna zakładu pracy, albo - w razie jej braku - zakres obowiązków na danym stanowisku. W sytuacji kiedy brak obu elementów, ustalenie zależności powinno nastąpić na podstawie dotychczasowych czynności faktycznych podejmowanych w tym zakresie. Przesłanka ta ma o tyle znaczenie, że gwarantuje niezależność działań inspektora pracy. Gdy mamy różny status zależności pracowniczej w oparciu o formalną strukturę organizacyjną czy też zakres obowiązków względem czynności faktycznych, pierwszeństwo należy oddać podejmowanym czynnościom faktycznym, jeżeli to one wskazują na zależność danego pracownika od pracodawcy w rozumieniu art. 5 ust. 1 u.s.i.p. (Daniel Książek, Komentarz do art.5 ustawy o społecznej inspekcji pracy)

Ustawodawca ograniczając w art. 5 ust. 1 ww. ustawy krąg uprawnionych do ubiegania się o stanowisko społecznego inspektora pracy zmierzał do pozbawienia biernego prawa wyborczego wyłącznie pracowników reprezentujących pracodawcę w stosunkach z zakresu prawa pracy. Istotnym jest, iż powód jedynie pełnił obowiązki dyrektora oddziału, nie był uprawniony do reprezentacji pracodawcy w zakresie stosunków pracowniczych, w szczególności nie był umocowany do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli w przedmiocie nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy. Powód należał do kierowników najniższego szczebla, którym wpływ na organizację pracy jest znikomy i którzy w zasadzie wykonują taką pracę, jak pozostali pracownicy oddziału pozwanego.

W istocie przepis art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy określa krąg podmiotów, którym przypisano bierne prawo wyborcze w ramach wyboru na stanowisko społecznego inspektora pracy. Regulacja ta odmawia biernego prawa wyborczego wyłącznie tym pracownikom, którzy zajmują stanowisko kierownika zakładu lub stanowisko kierownicze bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Stanowisko jakie zajmował powód zostało w organizacji wewnętrznej określone jako p.o. dyrektora oddziału. Sąd podzieliła stanowisko strony powodowej, iż nomenklatura ta w żadnej mierze nie została odzwierciedlona w obowiązkach służbowych powoda. Jak wynika z zeznań świadków przesłuchanych w toku niniejszego postępowania w skład obowiązków powoda wchodziły głównie

próby egzekwowania od innych pracowników realizacji planów sprzedażowych, czy też przekazywania ich wniosków i próśb faktycznemu kierownictwu znajdującemu się wyżej w ramach struktury organizacyjnej banku (powód nie udzielał urlopów, nie decydował o zatrudnieniu ani o rozwiązaniu umów o pracę).

Proces wyboru powoda na SIP, jak też przebieg tej działalności znany był pozwanemu.

Co do przyczyn wskazanych przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę na podkreślenie zasługuje w pierwszej kolejności fakt, iż Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy prawomocnym wyrokiem z dnia 26 marca 2018 r., sygn. akt (...) w sprawie z powództwa (...) Banku S.A. w W. przeciwko K. N. o odszkodowanie w związku z nieuprawnionym bezumownym korzystaniem przez K. N. z samochodu służbowego do celów prywatnych, oddalił powództwo.

W uzasadnieniu do powyższego wyroku wskazano, że pracownicy Banku (...) SA nie zostali w sposób należyty zapoznani z treścią wprowadzonych w banku przepisów dotyczących użytkowania samochodów służbowych. K. N. naruszył swoje obowiązki wynikające z instrukcji służbowej „Zasady Korzystania z samochodów w Banku (...) SA” tj. nie składał pisemnych wniosków wyrażenie przez przełożonego zgody na wykonanie podróży służbowej, bowiem nie znał jej treści jak również postępował zgodnie z ustaloną praktyką w regionie T. (składał wnioski ustne). K. N. był uprawniony do korzystania z samochodu służbowego do celów związanych z realizacją obowiązków pracowniczych. W toku ww. postępowania Sąd ustalił, że wykonywane przez K. N. podróże miały wyłącznie taki charakter. Każdorazowe skorzystanie z pojazdu przez K. N., stanowiącego własność pracodawcy uzależnione było od udostępnienia go przez inny oddział Banku. Faktem jest, że pozwany korzystał z tej możliwości, co konsultował z przełożoną – N. M., jednocześnie informując ją zarówno o terminie jak i celu wyjazdu służbowego. Odpowiednio, po stwierdzeniu zasadności takiego wyjazdu, N. M. udzielała K. N. ustnej zgody na skorzystanie z pojazdu oraz wskazywała oddział Banku, z którego ma on zostać udostępniony. Przełożony K. N. posiadał wiedzę o wykonywaniu przez niego podróży służbowych, pomimo braku sporządzonych delegacji.

W regionie powoda nie funkcjonowała praktyka wypisywania wniosków o delegacje służbowe oraz ewidencje przebiegu samochodów grupowych nie były należycie prowadzone. Dopiero po wysłaniu do pracowników wiadomości mailowej z dnia 17 sierpnia 2015 r. przez Biuro (...) Banku (...) SA, pracodawca zaczął wymagać od pracowników wypełniania wniosków o delegacje służbowe przed skorzystaniem z samochodów służbowych.

Wnioski o delegację przy podróżach służbowych na okres nieprzekraczający jednego dnia nie były wymagane przez pracodawcę od żadnego z pracowników. Obowiązek ich składania istniał wyłącznie podczas dłuższych wyjazdów i dotyczył tylko pracowników niższego szczebla. K. N. w okresie zatrudnienia korzystał z samochodu służbowego, którym odbył szereg podróży do różnych oddziałów Banku, co związane było m.in. z przygotowaniem spotkań biznesowych z klientami oraz ze wsparciem w realizacji projektów międzyregionalnych.

Co więcej, prawomocnym wyrokiem z dnia 20 września 2017 r. w sprawie o sygn. akt (...) Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił karę nagany nałożoną na powoda K. N. w dniu 17 sierpnia 2015 r. pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r.. Sąd uznał, że żądanie uchylenia na powoda nałożonej na niego w dniu 17 sierpnia 2015 r. kary porządkowej nagany było uzasadnione, albowiem kara nałożona została niezasadnie. Powód w dniu 5 sierpnia 2015 r. nie działał w celu uniemożliwienia przeprowadzenia przez pracowników (...) czynności wyjaśniających, a jedynie w celu dokładnego wyjaśnienia celu wizyty. Powód nie utrudniał przeprowadzenia kontroli z pracownikiem tym na osobności i nie próbował wpłynąć na pracownika tak, aby udzielił jak najmniej informacji dotyczących postępowania. Dodatkowo podkreślić należy, iż powód został dwukrotnie ukarany za to samo ww. przewinienie (kara porządkowa oraz przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę).

W następnej kolejności kwestią wymagającą wyjaśnienia w niniejszym postępowaniu była sprawa dotycząca podziału pozwanej spółki. Pozwany Bank (...) SA oraz (...) Bank SA z dniem 4 11 2016 r. dokonały planu podziału na mocy art. 532§1 k.s.h., z mocy którego A. Bank wstąpił w prawa i obowiązki określone w planie podziału.

Zgodnie z załącznikiem nr (...) szczegółowego opisu składników majątku oraz umów, zezwoleń, koncesji i ulg, przypadających Bankowi Przejmującemu, na zasadach określonych we właściwych przepisach prawa, w wyniku



Podziału Bank Przejmujący wstąpi w prawa i obowiązki (...) w sprawach, sporach i postępowaniach, których stroną jest (...), z wyłączeniem tych spraw i postępowań, które są związane z Działalnością Hipoteczną. W szczególności Bank Przejmujący wstąpi w prawa i obowiązki (...) w ramach spraw, sporów i postępowań związanych z prawami i obowiązkami, umowami, pracownikami i roszczeniami byłych pracowników Banku Dzielnego czy aktywami przenoszonymi w ramach Podziału na Bank Przejmujący. Wraz z przejętymi postępowaniami Bank Przejmujący przejmie także obowiązek pokrycia kosztów zastępstwa procesowego w ramach danego postępowania. Wykaz takich spraw i postępowań sądowych niezwiązanych z Działalnością Hipoteczną na dzień 31 marca 2016 r. został wyszczególnionych w Tabeli (...) – niniejsza sprawa pkt 60 . (k. 240-246, 364-373)

W toku postępowania interwenient uboczny (...) Bank S.A. w W. podniósł, iż orzeczenie w niniejszej sprawie nie może zapaść przeciwko niemu. Zgodnie, bowiem z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Istotnym jest, iż przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie tylko do tych osób, które były pracownikami w dniu przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 433/98)

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 KP, w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, ale tylko względem osób, które pozostawały w stosunkach pracy w momencie przejścia zakładu pracy. Inaczej mówiąc, przepis ten nie dotyczy pracowników, z którymi stosunki pracy zostały rozwiązane przed dniem przejścia. Jeżeli więc stosunek pracy został z powodów rozwiązany przez stronę pozwaną lub stwierdziła ona jego wygaśnięcie przed datą przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę, to ten nowy pracodawca nie stał się stroną stosunku pracy. Tym samym nie mógł przejąć odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem przejścia zakładu pracy na niego (art. 23<sup>1</sup> § 2 KP). (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 296/97)

Dowolne i jednostronne "przypisanie" przez pracodawcę do wydzielonych zakładowych jednostek organizacyjnych pracownika, który wcześniej nie wykonywał w nich pracy, nie prowadzi do przejścia tego pracownika przez nowego pracodawcę w razie przejścia na niego tych jednostek organizacyjnych jako części zakładu pracy (art. 23<sup>1</sup> k.p.).

Zagadnieniem, które warto omówić z uwagi na związane z nim kontrowersje jest ustalenie, którzy z pracowników stają się stroną stosunku pracy z nowym pracodawcą w przypadku przejścia części zakładu pracy. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż o tym, których pracowników dotyczy wskazany wyżej skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy. Oznacza to, że pracownicy związani faktycznie z przejmowaną częścią stają się pracownikami nowego pracodawcy (przejmującego), natomiast pozostali kontynuują stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą (taka konkluzja wynika z następujących orzeczeń Sądu Najwyższego: z 17 maja 1995 r., I PRN 9/95; z 14 października 1997 r., I PKN 299/97; z 17 marca 2005 r., III PK 82/04) (Kamińska A., komentarz praktyczny, ABC nr 157546)

Z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. wynika, że skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Uzgodnienia te nie mogą wyłączyć lub zmienić wskazanego skutku przejścia zakładu pracy lub jego części. O tym zaś, których pracowników dotyczy wskazany wyżej skutek przejścia, decyduje jedynie faktyczne związanie pracownika z określoną częścią zakładu pracy. W sytuacji, w której pracownik wykonuje zadania na rzecz różnych części (jednostek) dotychczasowego zakładu pracy, decydujące znaczenie ma stopień jego związania z poszczególnymi jednostkami.

W przypadku, gdy ustalenie związania pracownika z przejętą częścią zakładu pracy okaże się w świetle zebranych dowodów niemożliwe, należy przyjąć, że zmiana pracodawcy go nie dotyczy. Taki wniosek wynika również z wyjątkowego charakteru unormowania zawartego w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., który wprowadza ograniczenie zasady swobody umów - swobody decydowania przez strony stosunku zobowiązaniowego o zmianie kontrahenta (art. 353<sup>1</sup> k.c. w

związku z art. 300 k.p.), i w związku z tym nie może być rozszerzająco interpretowany. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 245/06)

Na gruncie niniejszej sprawy bezspornym jest, że w chwili przejścia zakładu pracy Banku (...) S.A. na pracodawcę (...) Bank S.A. stosunek pracy pomiędzy Bankiem (...) a powodem nie istniał. Sąd uznał, że skoro stosunek pracy powoda ustał w marcu 2016 r., a przejęcie zorganizowanej części zakładu pracy banku (...) S.A. nastąpiło w listopadzie 2016 r., to nie jest możliwe wydanie wyroku przeciwko interwenientowi ubocznemu (...) Bank S.A.. Istotnym jest, iż w chwili przejęcia powód nie był już pracownikiem banku (...) S.A.. Umieszczenie w planie podziału między bankami sprawy z zakresu prawa pracy o roszczenie pracodawcy, który istnieje jest nieskuteczne i niezasadne. Pozwany i interwenient uboczny nie przedstawili żadnych dowodów na okoliczność tego, aby (...) Bank SA stał się pracodawcą powoda w okresie jego zatrudnienia. Strona pozwaniana nie przedstawiła żadnych dokumentów co do przejęcia pracowników (...) SA, w szczególności co do przejęcia Powoda.

Sąd ma na uwadze, że co prawda Bank (...) S.A. nie prowadzi już działalności gospodarczej innej niż obsługa kredytów hipotecznych, w szczególności nie ma swoich oddziałów, jednakże istnieje i nadal pełni rolę pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., w szczególności był pracodawcą powoda do końca jego zatrudnienia, a więc do powoda nie miał zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p..

Dlatego też z uwagi na to, że pozwany bank nadal funkcjonuje, Sąd przywrócił powoda K. N. do pracy w Banku (...) S.A. w G. na stanowisko i warunkach obowiązujących przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 357.864,80 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c., zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 zł. Art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy stanowi, iż nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownicy wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36.

W myśl art. 113 ust. 1 ww. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Sąd na mocy art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanych od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - kasę Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 17 893,19 zł tytułem opłaty sądowej.

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.