

Sygn. akt VIII *Pa* 50/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 8 czerwca 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** E. B. (B.)

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

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 27 stycznia 2017 r. **sygn. akt** IV P 480/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 50/17

## UZASADNIENIE

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

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 17 grudnia 2013 roku pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1980 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia. W ocenie powódki doszło do rażącego naruszenia prawa przez pozwaną, bowiem nie został dochowany termin ustawowy do złożenia powódce takiego oświadczenia woli, jak również przyczyna rozwiązania umowy była nieuzasadniona. Powódka podała, że już w dniu 29 października 2013 roku została odsunięta przez przełożonego od swojego stanowiska pracy. Odnosząc się natomiast do przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to podała, że zarzucone jej przez pracodawcę uchybienia zostały popełnione bez jej winy, miały charakter przypadkowy i incydentalny w jej 33-letnim okresie zatrudnienia u pozwanej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że dotrzymała terminu z art. 52 § 2 k.p. W pozwanym banku do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy osobą uprawnioną do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był Dyrektor Centrum Kadr i Płac. W dniu 5 grudnia 2013 roku wniosek kadrowy został przedłożony tej osobie. Co do przyczyny wypowiedzenia pozwana wskazała, że pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia nie tylko przy istnieniu zawinienia w niedopełnieniu obowiązków, ale także wówczas, gdy tego zawinienia brak, przy czym dotychczasowy przebieg zatrudnienia pracownika jest w tej sytuacji bez znaczenia. Wbrew twierdzeniom powódki wskazała, że dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki nie był właściwy, bowiem pracodawca jako jedną z przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazał szereg powtarzających się w okresie od 2010 do 2013 roku naruszeń obowiązków pracowniczych.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Zabrze z dnia 3 września 2015 roku zasądzono od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki E. B. kwotę 7.440 złotych tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 marca 2014 roku do dnia zapłaty, oddalono powództwo w pozostałym zakresie. Sąd uznał, że pracodawca uchybił miesięcznemu terminowi do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem miał możliwość zapoznania się z wynikami postępowania wyjaśniającego już w dniu 9 listopada 2013 roku, natomiast czyniąc to 10 dni po sporządzeniu protokołu sam pozbawił się możliwości zachowania terminu na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Apelację od tego wyroku wywiodła strona pozwana i wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 23 marca 2016 roku uchylono zaskarżony wyrok co do punktów 1,3,4 i 5 i przekazano sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zabrze, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy wskazał, że osoba uprawniona do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę mogła faktycznie zapoznać się z wynikiem postępowania wyjaśniającego dopiero w dniu 19 listopada 2013 roku, kiedy to protokół przestał mieć formę poufną, a nabrał formy jawnej. Dopiero od tej daty należało liczyć miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. Zatem pozwana zachowała termin do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie rozstrzygnął istoty sprawy nie dokonując ustaleń faktycznych w zakresie zasadności wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd odwoławczy zalecił dokonać oceny zasadności przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę w kontekście tego przepisu, w szczególności, które z zarzutów stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 27 stycznia 2017r. sygn. IVP 480/16 – zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 7.440 zł (siedem tysięcy czterysta czterdzieści złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 07 marca 2014 roku ( pkt 1),zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 420 zł (czterysta dwadzieścia złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje ( pkt 2); nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.275 zł (dwa tysiące dwieście siedemdziesiąt pięć złotych)( pkt 3); nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 372 zł (trzysta

siedemdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona ( pkt 4).

***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym :***

Ustalono, iż powódka E. B. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w W. z dniem 01 sierpnia 1980 r. na stanowisku kontystki, początkowo w wymiarze pełnego etatu, następnie w wymiarze 1/2 etatu, a od dnia 30 września 1999 roku w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku kasjera. Od 2011 roku powódce powierzono stanowisko doradcy, a następnie od 01 lipca 2012r. młodszego doradcy-kasjera.

Do jej podstawowych obowiązków należała realizacja zadań sprzedażowych w zakresie klientów segmentu podstawowego oraz obsługa gotówkowa i bezgotówkowa klientów, kształtowanie i promowanie pożądanego, jednolitego wizerunku banku, działanie zgodnie z posiadanym pełnomocnictwem, upoważnieniem w ramach kompetencji przyznanych dla stanowisk wynikających z przepisów wewnętrznych banku, budowanie trwałych relacji z klientami, wprowadzanie albo ewidencjonowanie w odpowiednich aplikacjach danych realizowanych operacji oraz odpowiedzialność za jakość tych danych, prowadzenie dokumentacji wymaganej dla realizacji zadań, kompletowanie i przekazywanie dokumentacji do administrowania lub archiwizacji, przyjmowanie i wyjaśnianie skarg, reklamacji i wniosków klientów, współpraca z innymi podmiotami zewnętrznym i w zakresie związanym, ze sprzedażą produktów i obsługa klientów, zapewnienie dostępności, aktualizacja i właściwa ekspozycja materiałów promocyjnych i informacyjnych na stanowisku pracy, bieżące zapoznawanie się z regulacjami wewnętrznymi banku, realizacja zadań przypisanych do stanowiska pracy, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych i wynikających z przepisów wewnętrznych banku.

W kwietniu 2011r. powódka w związku ze zmianami organizacyjnymi i na wniosek dyrektora Oddziału została przeniesiona z Oddziału 4 w Z. do Oddziału 2 w Z..

Do października 2013 roku pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do pracy E. B., powódka pracowała sumiennie, była pozytywnie oceniana przez przełożonych .

Od kwietnia 2013 roku u pozwanej zaczął obowiązywać nowy system organizacji pracy sprzedaży (...). Zakładał on spotkania zespołowe i indywidualne pracowników każdej z placówek z bezpośrednimi przełożonymi. Co tydzień odbywały się także rozmowy monitorujące. Na oddziale znajdowała się tablica z imionami i nazwiskami wszystkich pracowników danej placówki, na której zamieszczone były informacje dotyczące realizacji planu sprzedażowego , w tym koszyki tematyczne zawierające produkty jakie należy sprzedać. Tablica zawierała także ilość punktów jaką zdobywał dany pracownik w danym koszyku. Punkty otrzymywane były za sprzedaż produktów bankowych jak kredyty, pożyczki, czy otwarcie rachunku bankowego. Nadto pracownicy mieli wgląd do aplikacji, która wskazywała poziom realizacji planów sprzedaży .

Plan sprzedaży składał się z trzech lub czterech koszyków – inwestycyjnego, kredytowego, depozytowego i podstawowego .

Każda placówka otrzymywała plan sprzedaży do zrealizowania, a następnie jego wykonanie było nakładane na poszczególnych pracowników przez dyrektora placówki. Była dostępna aplikacja, która rozdzielała plany sprzedaży. Przełożeni pracowników również byli rozliczani z wykonania planu. Plany sprzedaży były planami kwartalnymi, za których realizację można było uzyskać premię. Pracownik mógł otrzymać premię, jeżeli uzyskał 80 % zakładanego poziomu sprzedaży. Faktycznie plany były rozliczane dziennie i tygodniowo.

Raz w tygodniu przedkładano przełożonemu zawarte umowy. W przypadku niewykonywania planu była prowadzona rozmowa monitorująca przełożonego z pracownikiem mająca na celu wsparcie go w realizacji działań. Była codzienna kontrola planu sprzedaży. Kontrola kwartalna obejmowała losowe sprawdzenie kilku nowo otwartych rachunków. W razie niewykonania planu kwartalnego pracownik był zobowiązany do napisania planu naprawczego, w którym musiał opisać, co zrobi aby w następnym kwartale zrealizować plan sprzedaży. W banku były stanowiska doradcy

oraz doradcy – kasjera. Plany sprzedaży uwzględniały to, że pracownik wykonywał pracę jako kasjer, wtedy były one nieznacznie niższe. Kasjerzy mieli dodatkowo obowiązki związane z obsługą skarbcza. Plan sprzedaży w ramach koszyka inwestycyjnego dla doradców i kasjerów był zbliżony, natomiast był niższy w koszyku podstawowym i kredytowym. Osoba pracującą na kasie oprócz bieżącej obsługi klientów dokonujących wpłat, także miała obowiązek sprzedawania produktów bankowych, przy czym niektóre czynności jak na przykład przekształcenie rachunku były czasochłonne. Pracownicy banku współpracowali ze sobą, aby wykonać plan w ten sposób, że wymieniali się sprzedanymi przez siebie produktami. Pracownicy również otwierali fikcyjne rachunki bankowe i wpłacali na nie własne środki pieniężne celem pokrycia opłat za prowadzenie konta. Przełożeni oficjalnie nie akceptowali wymieniania się sprzedawanymi produktami bankowymi.

Procedura otwarcia rachunku oszczędnościowo-rozrachunkowego polegała na tym, że do banku zgłaszał się klient, każdorazowo musiał wylegitymować się dokumentem tożsamości, po uzgodnieniu typu rachunku następowało otwarcie rachunku w systemie bankowym oraz podpisanie z klientem umowy. Do sporządzenia umowy wystarczający był dowód osobisty. Po założeniu konta pracownik banku miał obowiązek zeskanować podpis klienta i wprowadzić go do systemu. Taka sama procedura obowiązywała w przypadku przekształcenia konta bankowego. Wtedy również trzeba było zeskanować podpis klienta i klient powinien być obecny w banku. W praktyce u pozwanej zdarzało się, że nie zawsze klient był obecny przy zakładaniu jego konta bankowego. Czasami uzgadniało się telefoniczne założenie konta bankowego a klient podpisywał umowę o prowadzenie konta w późniejszym terminie. W takim przypadku rachunek otwierało się z datą rozmowy z klientem, a nie z późniejszą datą, kiedy klient faktycznie podpisał umowę. Jeżeli rachunek został otwarty i zamknięty tego samego dnia to nie zaliczał się on do wyników sprzedaży. Przełożeni powódki wyrywkowo sprawdzali dokumenty pracowników.

Powódka dokonywała otwarcia rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych członkom swojej rodziny oraz ich znajomym oraz przekształcała część z tych rachunków w rachunki „Konto bez Granic” celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedażowych. Powódka dokonywała wpłat na otwarte rachunki z własnych środków, aby pokryć opłaty bankowe za ich prowadzenie. Rachunki te po pewnym czasie były przez nią zamykane. Były przypadki, że powódka dla tej samej osoby co pewien czas otwierała nowy rachunek. W 9 rachunkach bankowych występowały braki dokumentacji, w 3 rachunkach bankowych brak było podpisu klienta na umowie oraz w 1 rachunku bankowym występował brak dokumentacji dotyczącej przekształcenia konta.

Powódka w dniu 9 września 2013 roku otworzyła i zamknęła w systemie bankowym rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby nieobecnej w banku, która jak się później okazało od kilku miesięcy nie żyła. W dniu 16 września 2013 roku dokonała również otwarcia rachunku bankowego dla osoby zmarłej oraz zmiany danych adresowych i zmiany typu dokumentu tożsamości z dowodu osobistego na paszport. W chwili dokonywania otwarcia rachunku bankowego osoba ta nie była obecna w placówce bankowej ani też później nie złożyła podpisu. Powódka nie wiedziała o śmierci tej osoby w dacie dokonania zmian na jej rachunku. W dniu 28 października 2013r., po tym jak pracodawca zaczął ustalać, dlaczego otwarto rachunek na rzecz osoby zmarłej, powódka zamknęła ten rachunek i uregulowała wcześniejsze opłaty związane z jego prowadzeniem.

W toku postępowania wyjaśniającego ustalono, że powódka dokonała otwarcia rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej w dniu 16 września 2013 roku, a w dniu 28 października 2013 roku po uzyskaniu o tym informacji dokonała zamknięcia tego rachunku bankowego, nadto w dniu 9 września 2013 roku dokonała otwarcia i zamknięcia rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej, kilkakrotnie w okresie 2010-2013 roku dokonywała otwarcia rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych klientom oraz przekształcała część z tych rachunków celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedażowych oraz stwierdzono przypadki braku dokumentacji.

Postępowanie wyjaśniające zakończyło się w dniu 8 listopada 2013 roku, kiedy to sporządzono protokół z postępowania wyjaśniającego. Protokół w dniu 19 listopada 2013 roku został wysłany do przełożonych powódki. W dniu 6 grudnia 2013 roku pracodawca wysłał zapytania do organizacji związkowych działających u niego, czy powódka

objęta jest ochroną związków. Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników (...) wskazał, że powódka nie zwróciła się o ochronę swoich praw, nie jest również członkiem związku zawodowego.

Działania powódki były sprzeczne z obowiązującymi u pozwanej wewnętrznymi regulacjami, w szczególności z zapisami procedury „Przedstawianie oferty”, „Przekształcanie rachunku w rachunek z nowej oferty – zmiana pod produktu – procedury punktowej „Rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy” (stanowiącej załącznik do decyzji nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 roku), zapisów pkt 5, 28, 29, 30, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 59, 116 Postanowień Ogólnych (stanowiących załącznik do procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy” wprowadzonej decyzją nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 roku), § 16 Regulaminu pracy Banku oraz rozdziału 4,5 i 8 Kodeksu Etyki (...) oraz rozdziału II i VI Zasad Dobrej Praktyki Bankowej.

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

1. otwarcie i zamknięcie w dniu 9 września 2013 roku rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej,
2. dokonanie w dniu 16 września 2013 roku zmiany nazwy ulicy w adresie zamieszkania klienta oraz zmiany typu dokumentu tożsamości (dowód osobisty na paszport) oraz przypisania instrumentów autoryzacyjnych do bankowości elektronicznej do rachunku klienta – bez wniosku klienta,
3. kilkukrotne w okresie 2010-2013 otwarcie rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych klientom oraz przekształcenie części z tych rachunków w rachunki „(...)” celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedaży,
4. stwierdzone przypadki braku dokumentacji dotyczącej otwarcia rachunku, braku podpisu klienta na umowie o otwarcie rachunku, braku dokumentacji dotyczącej przekształcenia konta, co dotyczyło 13 wskazanych rachunków bankowych.

Takie postępowanie w ocenie pracodawcy spowodowało utratę zaufania do powódki jako pracownika banku, jest sprzeczne z interesem klienta oraz narusza dobre imię banku. Stanowi to naruszenie wewnętrznych regulacji banku: zapisów procedury „Przedstawianie oferty”, „Przekształcanie rachunku w rachunek z nowej oferty – zmiana pod produktu – procedury punktowej „Rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy” (stanowiącej załącznik do decyzji nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 roku), zapisów pkt 5, 28, 29, 30, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 59, 116 Postanowień Ogólnych (stanowiących załącznik do procedury produktowej „Rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy” wprowadzonej decyzją nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 16 lipca 2013 roku), § 16 Regulaminu pracy Banku oraz rozdziału 4,5 i 8 Kodeksu Etyki (...) oraz rozdziału II i VI Zasad Dobrej Praktyki Bankowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, w pierwszej kolejności, iż ponownie rozpoznając niniejszą sprawę był związany oceną prawną i wskazaniem, co do dalszego postępowania zawartymi w wyroku Sądu Okręgowego z dnia 23 marca 2016 r. uchylającego wyrok Sądu pierwszej instancji z dnia 03 września 2015r. Tym samym Sąd ponownie badając niniejszą sprawę musiał przyjąć ustalenia, jakie zostały poczynione przez Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn. akt VIII Pa 224/15. Zakres takiego związania wynika z regulacji art. 386 § 6 k.p.c., zgodnie z którym ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została

przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Nie dotyczy to jednak wypadku, gdy nastąpiła zmiana stanu prawnego. Na podstawie cytowanego przepisu Sąd drugiej instancji, uchylając zaskarżone orzeczenie, ma możliwość wpływania na działalność sądu, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, a związanie sądu niższej instancji oceną prawną i wskazaniem, co do dalszego postępowania oznacza nie tylko wykładnię przepisów prawa materialnego i procesowego, ale także wyjaśnienie, że do stosunku prawnego, będącego przedmiotem procesu, ma zastosowanie inny przepis, którego Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę, bądź też inna ocena ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Związanie sądu, któremu przekazano sprawę do rozpoznania obejmuje również wskazanie wątpliwości, które powinny być wyjaśnione i polecenie przeprowadzenia konkretnych czynności. Mając to na uwadze należy wskazać, że w sprawie strony postępowania nie zmieniły swoich stanowisk prezentowanych od początku postępowania, dlatego Sąd nie był uprawniony do badania innych okoliczności, za wyjątkiem tych, które zostały wskazane przez Sąd Okręgowy.

W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu I instancji było ustalenie, czy powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, bowiem termin do złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a przewidziany w art.52§2 kp został przez pracodawcę zachowany.

Dalej wskazano, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie zgodnie przyjmuje się, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko czyn pracownika przez niego zawiniony, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Natomiast ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16).

Sąd Rejonowy wskazał, iż w sprawie pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powódką było :

- otwarcie i zamknięcie w dniu 9 września 2013 roku rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej, dokonanie w dniu 16 września 2013 roku zmiany nazwy ulicy w adresie zamieszkania klienta oraz zmiany typu dokumentu tożsamości (dowód osobisty na paszport) oraz przypisania instrumentów autoryzacyjnych do bankowości elektronicznej do rachunku klienta – bez wniosku klienta, kilkukrotne w okresie 2010-2013 otwarcie rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych klientom oraz przekształcenie części z tych rachunków w rachunki „(...)” celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedażowych, stwierdzone przypadki braku dokumentacji dotyczącej otwarcia rachunku, braku podpisu klienta na umowie o otwarcie rachunku, braku dokumentacji dotyczącej przekształcenia konta, co dotyczyło 13 wskazanych rachunków bankowych.

W ocenie Sądu Rejonowego z zebranego w sprawie materiału dowodnego nie wynika, aby zasadnym było rozwiązanie umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16), a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyr. SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być

szczególne rodzaje, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powódka bez wątpienia naruszyła obowiązki pracownicze nałożone na nią przez pracodawcę, w tym wynikające nie tylko z wewnętrznych regulacji banku, ale także z ogólnych zasad etyki pracownika świadczącego usługi bankowe. Naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ główny zakres jej zadań obejmował realizację zadań sprzedażowych oraz obsługę gotówkową i bezgotówkową klientów. Powódka zakładając rachunki bankowe w systemie bankowym bez podpisu klienta na umowie naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Z obiektywnego punktu widzenia działanie to mogło zaszkodzić nie tylko pracodawcy jako instytucji bankowej, ale także posiadaczom rachunków bankowych tworzonych przez powódkę. Zauważyć jednak należy, że pozwana nie wykazała, aby otwieranie rachunków bankowych, czy ich przekształcanie odbywało się bez wiedzy klienta, a rachunek otworzony na rzecz osoby zmarłej został zamknięty w tym samym dniu, w którym go otwarto. Zdaniem Sądu uchybienia jakich dopuściła się powódka nie mogą stanowić podstawy do niezwłocznego rozwiązania z nią stosunku pracy. Podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może być tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Oceniając zachowanie powódki Sąd Rejonowy wskazał, iż nie można było przyjąć, aby naruszenia jakich się dopuściła miały charakter ciężki. Dla oceny ciężkości naruszenia danych obowiązków kluczowe znaczenie ma bowiem wina pracownika. W niniejszej sprawie choć powódka wiedziała, że postępuje niewłaściwie to jednak nie można uznać, aby jej zachowanie było zawinione. Powódka postępując niewłaściwie w rzeczywistości starała się sprostać oczekiwaniom pracodawcy. Gdyby nie system pracy jaki został wprowadzony w 2013 roku powódka nie dokonałaby tych naruszeń. Zachowanie powódki należy także ocenić w aspekcie jej 33-letniego stażu pracy u pozwanej. Powódka przez cały ten okres pracowała wyłącznie u pozwanej. Pozwana nigdy do momentu ujawnienia okoliczności związanych z otwarciem rachunku bankowego na rzecz zmarłej osoby nie miała zastrzeżeń do pracy powódki. Działanie powódki motywowane było wyłącznie sprostaniem obowiązkom nałożonym jej przez pracodawcę. Powódka nie chciała działać na szkodę pracodawcy, a wręcz przeciwnie jej zachowanie było spowodowane koniecznością wykonania planu narzuconego przez pracodawcę. Nadto podkreślić należy, że powódka pracowała nie tylko jako doradca klienta, ale przede wszystkim jako kasjer. Pomimo tego, że plany sprzedaży uwzględniały to, że kasjer miał nieznacznie mniejsze plany sprzedażowe, to i tak ta ilość była trudna do wykonania dla osób, które pracowały cały czas na kasie. Jednocześnie podkreślić należy, że sytuację powódki na pewno nie poprawił fakt jej przeniesienia do innej placówki, gdzie musiała pozyskać nowy krąg klientów. Ponadto, wskazał, iż powódka obawiała się także reperkusji związanych z niewykonaniem planu, kolejnej rozmowy z przełożonym . W tych okolicznościach , powódka mogła czuć presję i podjęła działania, które w jej ocenie miały uchronić ją od utraty pracy. Sąd rejonowy uznał, iż motywem działania powódki nie było uzyskanie premii, a jedynie zachowanie miejsca pracy. W zakładzie pracy pozwanej z powodu niewykonania przez pracownika planu sprzedaży bezpośredni przełożony odbywał z nim rozmowę monitorującą. Dotyczyło to nie tylko planu tygodniowego, ale już także niewykonania normy wynikającej z planu dziennego. Obawa powódki przed niewykonaniem planu sprzedaży była tak duża, że powódka wolała naruszyć obowiązujące ją procedury niż spotkać się z niezadowolonymi przełożonymi.

Jednocześnie , Sąd Rejonowy podkreślił, iż powódka w wyniku swojego działania nie tylko nie spowodowała u swojego pracodawcy szkody majątkowej, ale sama w wyniku swoich działań przeznaczała własne środki finansowe na otwarcie rachunków bankowych w pozwanym banku. Oznacza to, że powódka nie miała na celu spowodowania strat finansowych w majątku pracodawcy ani też w majątku swoich klientów. Zachowanie takie świadczy o tym, iż powódka nigdy nie chciała naruszyć interesu pracodawcy. Tylko działania rażące, nacechowane złą wolą mogą świadczyć o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Należy także zwrócić uwagę, że nie tylko powódka tworzyła fikcyjne rachunki bankowe oraz zakładała konta bankowe bez obecności osoby, dla której miały one być tworzone. W zakładzie pracy pozwanej inni pracownicy także stosowali te same metody, co świadczy o tym, że oczekiwania pracodawcy były zbyt wygórowane, skoro pracownicy z wieloletnim stażem pracy nie byli w stanie ich spełnić i posuwali się do takich, a nie innych działań.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wyjątkiem wskazanej w punkcie 3 były konkretne i prawdziwe, natomiast nie stanowiły one podstawy do zastosowania tej formy zwolnienia pracownika z pracy. Powódce zarzucono, że w dniu 9 września 2013 roku dokonała otwarcia i zamknięcia rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego na rzecz osoby zmarłej. Istotnie taka czynność miała miejsce, natomiast należy wskazać, że zamknięcie tego rachunku bankowego nastąpiło w tym samym dniu co jego otwarcie, co potwierdza, że powódka nie chciała działać na niekorzyść pracodawcy, zwłaszcza, że i tak ta czynność nie została jej zaliczona do realizacji planu sprzedaży.

Pozwana jako drugą przyczynę wypowiedzenia podała dokonanie w dniu 16 września 2013 roku zmiany nazwy ulicy w adresie zamieszkania klienta oraz zmiany typu dokumentu tożsamości i przypisania instrumentów autoryzacyjnych do bankowości elektronicznej do rachunku klienta – bez wniosku klienta. Bez wątplenia powódka nie zachowała obowiązujących ją procedur, jednak uchybienie to w żaden sposób nie naruszyło ani interesu banku, ani interesu klienta.

Sąd Rejonowy nie mógł natomiast odnieść się do przyczyny wskazanej w punkcie 3, gdyż była ona niekonkretna, a określenie ram czasowych od 2010 do 2013 roku nie pozwalało na ustalenie, czy zachowany został termin miesięczny przewidziany w art.52§2 kp. Nadto w chwili wręczenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy pracownik winien wiedzieć za co został zwolniony, a nie domyślać się, o jakie sytuacje chodziło. Przyczyna ta zawiera wskazanie, że powódka w okresie 2010-2013 kilkakrotnie dokonywała otwarcia rachunków oszczędnościowo-rozliczeniowych klientom oraz przekształcała je celem ponownego uwzględnienia ich w wynikach sprzedażowych. Podany okres naruszenia obowiązków jest stosunkowo długi, pozwana nie podała jakich konkretnie rachunków bankowych miało to dotyczyć.

Sąd Rejonowy wskazał, iż ostatnia przyczyna podana w oświadczeniu pracodawcy polegała na stwierdzeniu przypadków braków dokumentacji dotyczącej otwarcia rachunku, braku podpisu klienta na umowie o otwarcie rachunku, braku dokumentacji dotyczącej przekształcenia konta. Zdaniem Sądu Rejonowego, stwierdzone braki potwierdzają nieprawidłowości w pracy powódki, która wiedziała jak należy w sposób zgodny z procedurami zawierać umowy z klientem i przechowywać dokumentację. Jednakże powyższe uchybienia nie były na tyle poważne, aby można było przypisać powódce ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z okoliczności sprawy nie wynikało też, aby powódka działała bez wiedzy klientów i na ich szkodę.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 58 kp orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku. Natomiast o odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art.455 kc, art.481 kc w zw. z art.300 kp.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, a za ponownie prowadzone postępowanie na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powódki.

Na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzcu kwotę 372 złote tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązki której powódka była zwolniona.

**Apelację** od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła :



1. naruszenie przepisów prawa procesowego , tj. art. 233 par. 1 kpc poprzez brak wszechstronnej i wnikliwej analizy materiału dowodowego, oraz dalsze uchybienia, w aspektach wyrazowych w dalszej części apelacji, co miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia,
2. obrazę przepisów prawa procesowego , tj. art. 328 par. 2 kpc poprzez konstrukcję stanu faktycznego w sposób niedostateczny, przedwczesność i niepełność ocen prawnych, co miało wpływ na treść wyroku,
3. naruszenie prawa materialnego tj. niewłaściwe zastosowanie art. 52 par. 1 pkt 1 kp poprzez uznanie , że kwalifikacja uchybień powódki, dysponującej 33 letnim stażem pracy, stwierdzonych w toku przewodu sądowego, nie daje podstaw do przyjęcia , że dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe, pozwany wniósł o :

- zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji podniosła m.in. , iż zgłoszony w dniu 24.10.2016r. wniosek dowodowy z dokumentu nie spowodowałby przewlekłości postępowania. Wniosek ten pojawił się dopiero po złożeniu zeznań przez świadka I. O. i miał na celu wyjaśnić kwestie nierealności planów sprzedażowych, a w szczególności fakt, iż powódka miała dobre wyniki sprzedażowe, za co otrzymywała gratyfikacje. W ocenie skarżącej powódka realizowała plany sprzedażowe. Przeprowadzenie dowodu z tego dokumentu w ocenie skarżącej, mogło doprowadzić do ustaleń wskazujących na wzorzec pracownika roztropnego, wolnego od pokus świadczenia pracy w sposób odbiegający od jej organizacji przyjętej u pozwanego. Ponadto wskazano, także iż ustaleń dokonano na podstawie zeznań świadków skonfliktowanych z pozwanym.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach zważył co następuje:**

Apelacja pozwanego nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia dokonane w toku postępowania przed Sądem I instancji. Ponadto Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania prawne Sądu I instancji, uznając je za prawidłowo umotywowane, przy zastosowaniu aktualnych regulacji prawnych, oraz mające oparcie także w aktualnym orzecznictwie i stanowisku doktryny.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż ocena wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych środków dowodowych stanowi podstawowe zadanie sądu orzekającego, przy czym powinna być ona dokonana w sposób konkretny, w oparciu o cały zebrany w sprawie materiał dowodowy. Swobodna ocena dowodów nie może być dowolna. Z tych względów przyjmuje się, że jej granice wyznaczane są przez kryteria: logiczne, ustawowe i ideologiczne (zob. wyr. SN z 12.2.2004 r., II UK 236/03, Legalis). Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków poprawnych logicznie. Zastrzeżona dla sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z 20.3.1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, Nr 10, poz. 200). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 KPC,

choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (wyrok SN z 27.9.2002 r., IV CKN 1316/00, Legalis).

Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, Legalis; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110).

Reasumując, do uznania zaś zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc za uzasadniony, mogłoby w ocenie Sądu Okręgowego dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Pozwany posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, musiałby wykazać zatem, iż Sąd I instancji rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie może natomiast polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego na podstawie własnej subiektywnej oceny dowodów, a tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ono rażąco wadliwa lub oczywiście błędna.

Mając na uwadze powyższe, uznać należało, iż Sąd I instancji dokonał wszechstronnej, a nie pobieżnej, jak zarzuca apelacja, oceny przeprowadzonych dowodów. Wnioski Sądu I instancji są trafne, albowiem wysnute zostały przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania. Należy przyjąć za Sądem I instancji, iż wniosek dowodowy zgłoszony w 24.10.2016r. był spóźniony. Nie przekonuje argumentacja pozwanego, iż nasunął się dopiero po złożeniu zeznań świadka I. O. w zakresie nierealności planów sprzedażowych. Powódka tą kwestie podnosiła wcześniej, przed uchyleniem wyroku do ponownego rozpoznania, w szczególności wtedy gdy twierdziła, iż nikt nie chciał jej wysłuchać przed rozwiązaniem umowy o pracę, a ona chciała wyjaśnić pobudki swojego postępowania, okoliczności te podnosiła w apelacji, a także na rozprawie apelacyjnej. Ponadto, treść tego dokumenty w ocenie Sądu Okręgowego nie wnosi do sprawy nic istotnego, bowiem powódka nigdy nie kwestionowała, iż wykonywała plany sprzedażowe, istotą w sprawie pozostaje kwestia pobudek powódki i jej psychicznego nastawienia do procedury którą uruchomiła a który ostatecznie jej pracodawca uznał za uzasadniony do dyscyplinarnego zwolnienia. Ponadto powódka nigdy nie kwestionowała, iż miała świadomość, iż narusza przepisy, ale podkreślała, iż działała pod wpływem presji, iż nie spełni oczekiwań pracodawcy.

Nie jest trafny zarzut apelacji, iż Sąd Rejonowy powinien odmówić wiarygodności zeznaniom tych świadków, którzy są skonfliktowani obecnie z pozwanym tj. I. O. i U. N., gdyż osoby te także zostały zwolnione dyscyplinarnie.. W ocenie Sądu Okręgowego, nie przesądza o wiarygodności zeznań świadka fakt, iż jest on skonfliktowany z pracodawcą, jeżeli jego zeznania są spójne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, co miało miejsce w sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego, na podstawie zeznań tych świadków, ustalono, iż wypełnienie planów sprzedażowych nie było proste i prowadziło do sytuacji, iż pracownicy podchodzili do wyzwań jakie stawiał im pracodawca poważnie, z obawy o realne konsekwencje, a nie tylko mając na uwadze uzyskanie korzyści majątkowej. Ponadto zeznania te wskazują, iż nie na wszystkich stanowiskach realizacja planów sprzedażowych była możliwa w jednakowym stopniu, jak w przypadku stanowiska powódki. Pomimo tego, że plany sprzedaży uwzględniały to, że kasjer miał nieznacznie mniejsze plany sprzedażowe, to i tak ta ilość była trudna do wykonania dla osób, które pracowały cały czas na kasie. Zaś fakt, iż pracodawca egzekwował od pracowników realizację planów sprzedażowych nie było sporne. Świadczenie wyjaśnili jedynie jak ta kwestia wyglądała z ich punktu widzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie doszło także do naruszenia prawa materialnego.

Sąd I instancji uznał, iż naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych nie miało charakteru ciężkiego, w rozumieniu art. 52 par. 1 kp i Sąd Okręgowy podziela to stanowisko. Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd I instancji wcale nie stwierdził, iż zachowanie powódki w kontekście przyczyn wypowiedzenia, które uznał za

prawdziwe i konkretne – zasługuje na uznanie, przeciwnie Sąd I instancji napiętnował wręcz zachowanie powódki uznając je za naganne. Powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w kontekście ustawowym jak i pracownika banku. Jednakże, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy - w okolicznościach niniejszej sprawy, w szczególności w aspekcie okoliczności w jakich powódka dopuściła się naruszenia przepisów, a także mając na uwadze dotychczasowy przebieg pracy zawodowej powódki – przyczyny te mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, ale nie dyscyplinarnego zwolnienia. Oceniając zachowanie powódki Sąd Rejonowy wskazał, iż nie można było przyjąć, aby naruszenia jakich się dopuściła miały charakter ciężki. Dla oceny ciężkości naruszenia danych obowiązków kluczowe znaczenie ma bowiem wina pracownika. W niniejszej sprawie choć powódka wiedziała, że postępuje niewłaściwie to jednak nie można uznać, aby jej zachowanie było zawinione, w rozumieniu art. 52 pa1 pkt 1 kpc.

Sąd Okręgowy podziela pogląd judykatury, cyt. przez Sąd I instancji, iż sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, gdyż oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP jest **stosunek psychiczny** sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia **pobudek** jego działania. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Mogą być one zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność bądź nierzetelność lub nieuczciwość albo nielejalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudnienia w zakładzie prac

W przypadku powódki na motywy jej postępowania miały wpływ warunki pracy. W wskazać należy iż obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, a także ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający wykorzystanie pełnego czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, a także wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 94 kp) - co należy rozumieć także w kontekście stworzenia warunków pracy wolnych od stresu, nacisku psychicznego i niezdrowej rywalizacji. W okolicznościach niniejszej sprawy zwrócić należy uwagę, iż wprowadzenie nowego planu sprzedażowego przez pracodawcę w 2013 roku spowodowało zmianę i podwyższenie dotychczasowych oczekiwań wobec pracowników. Powódka niewątpliwie, miała problemy z realizacją tych planów, jej wynik był na pograniczu realizacji, jak przewidywały procedury naprawcze – pracodawca rozliczał ją z jej pracy – codziennie, co tydzień, jak i pozostałych pracowników, powódka często była wzywana na rozmowy w celu wyjaśnienia jej wyników, miała świadomość, że po rozmowach może być wdrożony plan naprawczy, a w konsekwencji może jej grozić zwolnienie. Takie warunki pracy potwierdzili inni pracownicy pozwanego, presja ze strony pracodawcy, polegająca na dążeniu realizacji założeń planów sprzedażowych, codzienna ocena pracy pracowników – doprowadziła do tego, iż pracownicy całą swoją uwagę nakierowywali w tym kierunku. W ocenie Sądu takie warunki pracy były dalekie od komfortu psychicznego, mogły negatywnie wpływać na pracowników, a przede wszystkim, na to iż mogli się obawiać o swoją pracę. W ocenie Sądu bez znaczenia pozostaje fakt, na ile te obawy były realne. Powódka się obawiała utraty pracy. Była wieloletni pracownikiem, ze stażem 33 lata, była to jej pierwsza praca. Mogła być przekonana, iż utrata pracy w banku spowoduje, iż nie znajdzie już pracy na ogólnym rynku pracy, biorąc pod uwagę także jej wiek. Powódka była pracownikiem cenionym i bardzo lojalnym, co wynika z jej akt osobowych, ale także brakowało jej pewności – co także zauważył pracodawca w ocenach okresowych. Sąd Rejonowy słusznie podkreślił znaczenie tych okoliczności dla oceny pobudek jakimi kierowała się powódka, jej nastawienia psychicznego do swojego zachowania. Powódka działała, w ocenie Sądu Okręgowego w desperacji i chociaż jej zachowanie było obiektywnie naganne, to jednak zastosowanie trybu dyscyplinarnego nie było uzasadnione.

Na marginesie zauważyć należy, iż pracodawca powołuje się w sprawie często na wieloletni staż powódki, ale z drugiej strony jak by tego nie docenił, bo powódka jako wieloletni, lojalny i oddany pracownik – nie została wezwana na rozmowę w celu wyjaśnienia pobudek jakimi się kierowała, co mogłoby uzmysłowić pozwanemu, iż nie działała chęci

wyrządzenia szkody, a także mogłoby rzucić światło na warunki pracy . Powódka ze swoich środków pokrywała opłaty związane z rachunkami, a to nie świadczy o chęci zysku.....

Reasumując, z wyżej wskazanych względów , apelacja pozwanego nie może być uwzględniona, dlatego na mocy art. 385 kpc orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz. U. z 5.11.2015r. poz.1804).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia