

Sygn. akt VIII *Pa* 122/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa I. O. (O.)

przeciwko (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej

w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 12 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 406/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddala;
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 122/17

UZASADNIENIE

Powódka I. O. w pozwie przeciwko pozwanej (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W. domagała się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 10.950 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu oraz zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że pracowała u pozwanej od 24 lat

na różnych stanowiskach związanych z obsługą klienta oraz że w dniu 18 kwietnia 2016r. otrzymała oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia. Według powódki rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 §3 kp gdyż pozwana nie zasięgnęła opinii reprezentującej powódkę organizacji związkowej. Odnosząc się do przyczyn rozwiązania umowy zaprzeczyła podejmowaniu współpracy z podmiotem zewnętrznym w zakresie udzielania kredytów gotówkowych, uzyskiwaniu korzyści majątkowych z tytułu udzielenia kredytów wymienionych w piśmie o rozwiązaniu umowy. Powódka zaprzeczyła wysyłaniu z jej adresu mailowego informacji objętych tajemnicą bankową i wyjaśniła, że 234 wiadomości otrzymała od osoby prywatnej, która jedynie przekazywała jej dane osób chcących zaciągnąć kredyt, za ich zgodą. Powódka podniosła, że pozwana nie wykazała rzekomego wpływu kredytów wymienionych w piśmie z dnia 18 kwietnia 2016r. na jakość portfela kredytów gotówkowych oddziału i podała, że nie miała wpływu na decyzje o udzieleniu kredytu oraz na to czy będzie on spłacany. Powódka zarzuciła również pozwanej, że nie wykazała ona, który przepis ustawy o ochronie danych osobowych został przez nią naruszony. Podniosła, że każdorazowo klient, który ubiegał się o kredyt wyrażał zgodę zasięgnięcie o nim opinii w Biurze (...), leżało to w jego interesie gdyż od tego zapytania zależała decyzja o udzieleniu kredytu. Powódka wskazała również, że zapytania te nie były przez nią gromadzone ani przetwarzane. Według powódki zapytania gromadzone były w szufladzie szafki, do której dostęp mieli wszyscy pracownicy banku szuflada była ogólnodostępna i znajdowała się w sali obsługi klienta z tego względu zapytania mogły zostać zabrane i przełożone w inne miejsce. Końcowo powódka wskazała, że pozwana wywierała presję na pracowników by zawierali jak największą liczbę umów pracownicy na odprawach musieli poinformować przełożonego ile w danym dniu wykonają planu tj. z iloma klientami się umówił, ile telefonów wykona i ile spotkań i na jaką kwotę sprzeda kredyty.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Na wstępie uzasadnienia zakwestionowała zarzut braku konsultacji związkowej wskazując, że w dniu 7 kwietnia 2016r. zwróciła się do dwóch organizacji związkowych działających w jej zakładzie o wskazanie czy reprezentują powódkę. W dniu 11 kwietnia 2016r. Krajowy Związek Zawodowy (...) S.A. w W. potwierdził, że powódka jest jego członkiem zaś w dniu 18 kwietnia 2016r. wyraził pozytywną opinię w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy. Druga organizacja nie zajęła stanowiska. Pozwana odnosząc się do przyczyn wypowiedzenia podała, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych gdyż mimo zakazu zawartego w wewnętrznych przepisach Banku powódka współpracowała z tzw. nieformalnym pośrednikiem. Według pozwanej działania powódki mogły zagrażać interesom pracodawcy przede wszystkim mogły zachwiać zaufanie klientów powyższe zgodnie z zapisami regulaminu pracy pozwanej może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej zachowanie powódki przyniosło jej wymierną szkodę w kwocie 243.872,49 zł. Według pozwanej naruszenia obowiązków przez powódkę nosiły znamiona umyślności gdyż w aktach osobowych powódki znajdują się własnoręcznie podpisane oświadczenia, że zna nie tylko wewnętrzne regulacje, ale także przepisy prawa powszechnego w zakresie dotyczącym między innymi tajemnicy bankowej mimo to powódka nie dostrzegła niczego niewłaściwego we współpracy z nieformalnym pośrednikiem. Pozwana wskazała na długi czasokres działania powódki oraz na celowe oferowanie kredytów w niższych kwotach, przy których wymagania pracodawcy odnośnie oceny zdolności kredytowej są mniej restrykcyjne. Wyjaśniła, że zgodnie z decyzją nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 26 maja 2015r. procedury produktowej „Pożyczka gotówkowa” wymagane jest by (...) S.A. posiadał zgodę potencjalnego klienta na wystąpienie do biura informacji kredytowej m.in. w celu weryfikacji czy potencjalny klient posiada zaległości. Pozwana podała, że odnotowała 45 takich przypadków spośród próby wynoszącej 50 produktów pożyczkowych. Ponadto procedura ta wymaga osobistego stawiennictwa osoby trzeciej w banku celem podpisania świadczeń inicjujących proces udzielania kredytu, tymczasem powódka w podanym wcześniej okresie opierając się jedynie zeskanowanych dokumentach najczęściej dostarczonych przez nieformalnego pośrednika, a wymienionych w jej oświadczeniu o rozwiązaniu umowy z dnia 18 kwietnia 2016r. Według pozwanej była to jedna z przyczyn wygenerowania stosunkowo wysokiej straty materialnej w stosunku do poziomu udzielonych kredytów (na dzień 31 marca 2016r. pozwany postawił w stan wymagalności kredyty (pożyczki) w łącznej wysokości 243.872,49 zł, zaś ogólna pula udzielonych pożyczek nie przekroczyła kwoty 544.089,70 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka I. O. została zatrudniona w pozwanej (...) Banku (...) Spółce Akcyjnej w W. z dniem 28 października 1991 r. na podstawie umowy na okres próbny trzech miesięcy, a od dnia 28 stycznia 1992 na podstawie

umowy na czas nieokreślony. Początkowo pracowała w wymiarze pełnego etatu, następnie w wymiarze 0,75 etatu, a od dnia 15 kwietnia 2008r. w pełnym wymiarze etatu. Powódka zajmowała kolejno stanowiska kasjera, inspektora - kasjera, starszego inspektora, inspektora, skarbnika, kasjera - dysponenta, doradcy I stopnia, młodszego doradcy - kasjera, młodszego doradcy i doradcy kasjera. W okresie poprzedzającym otrzymanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracowała w (...) SA Oddział (...) w R.. Do jej podstawowych obowiązków na stanowisku młodszego doradcy i doradcy kasjera należały realizacja zadań sprzedażowych w zakresie klientów segmentu podstawowego oraz obsługa gotówkowa i bezgotówkowa klientów, realizacja czynności skarbcowych, prowadzenie sprzedaży i obsługi małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie prostych produktów i operacji, kształtowanie i promowanie pożądanego, jednolitego wizerunku 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, obsługa skarg, reklamacji i wniosków klientów, przeprowadzanie kontroli wewnętrznej funkcjonalnej w zakresie wykonywania zadań, współpraca z innymi podmiotami zewnętrznym i w zakresie związanym, ze sprzedażą produktów i obsługa klientów, przyjmowanie i weryfikacja dokumentacji dotyczącej produktów Banku oferowanych klientom przez podmioty pośredniczące, 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, działanie zgodnie z posiadanym pełnomocnictwem, upoważnieniem w ramach kompetencji przyznanych dla stanowisk wynikających z przepisów wewnętrznych banku, wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonych i wynikających z przepisów wewnętrznych banku.

U pozwanej obowiązywał system organizacji pracy, który zakładał spotkania zespołowe i indywidualne pracowników każdej z placówek z bezpośrednimi przełożonymi. Codziennie przed pracą odbywały się odprawy, co tydzień odbywały się także rozmowy monitorujące. Każda placówka otrzymywała plan sprzedaży do zrealizowania, a następnie jego wykonanie było nakładane na poszczególnych pracowników. Plan sprzedaży składał się z trzech lub czterech koszyków - inwestycyjnego, kredytowego, depozytowego i podstawowego. Plany sprzedaży były planami kwartalnymi, za których realizację można było uzyskać premię. Pracownik mógł otrzymać premię, jeżeli uzyskał 80 % zakładanego poziomu sprzedaży.

(...) w większości przeprowadzane są w sposób learningowy. Pracownicy zapoznawali się z procedurami, następnie rozmawiali na ten temat ze sobą a w razie wątpliwości z przełożonymi. Zgodnie z obowiązującymi u pozwanej procedurami, kiedy w banku pojawiał się klient zainteresowany pożyczką najpierw w oparciu o dowód osobisty bądź paszport weryfikowano jego tożsamość. Jeśli osoba zainteresowana pożyczką była klientem banku jego sytuację finansową ustalano na podstawie historii rachunku, jeśli była to osoba z zewnątrz żądano zaświadczenia o zatrudnieniu bądź o zarobkach. Jeśli pożyczka nie przewyższała kwoty 4000 zł wtedy nie wymagano zaświadczenia o zarobkach ograniczono się do odebrania oświadczenia od klienta. Doradcy klienta mają uprawnienie do udzielania pożyczek do kwoty 50.000 zł. Dane dotyczące kredytu wprowadzane były do systemu, który weryfikował, czy jest zdolność kredytowa i czy jest zgoda na udzielenie kredytu.

Powódka udzieliła pożyczek osobom, których dane mailem przesłała jej znajoma K. M. (1). W mailach znajdowały się zeskanowane dowody osobiste oraz zaświadczenia z zakładu pracy o zatrudnieniu i wysokości zarobków. K. M. (1) nie prowadziła własnej działalności gospodarczej, ale współpracowała z przyjaciółką swojej matki U. K. i jej mężem Z. K.. Z. K. prowadził działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa ubezpieczeniowego i kredytowego, kiedyś miał podpisaną umowę z pozwaną o pośrednictwie kredytowym, która z inicjatywy pozwanej została rozwiązana około 2010 r.

W zapytaniu do Biura (...) znajduje się informacja o nazwisku klienta, danych PESEL, numerze dowodu osobistego, adresu zamieszkania, pracodawcy.

Wbrew zasadom obowiązującym u pozwanej zdarzało się, że powódka sprawdzała zdolność kredytową klientów w Biurze (...) bez uprzedniego uzyskania ich pisemnej zgody na takie sprawdzenie.

Wnioski o udzielenie pożyczki lub kredytu zawierały część, w której klient wyrażał zgodę na skierowanie zapytania do Biura (...). Klient składał na nich tylko jeden podpis. Weryfikowane były one przez kierownika oddziału, mimo to nie wszystkie były podpisane.

Powódka przesłała mailowo K. M. (1) informacje, że kredyt lub pożyczka nie może być udzielony osobie, której dane przesłała.

Na wizytówce pracownika, w tym powódki wskazany jest adres e-mail. Pracownicy mają obowiązek dania klientowi wizytówki.

Sąd Rejonowy konkludował dalej, że działania powódki były sprzeczne z obowiązującymi u pozwanej wewnętrznymi regulacjami, w szczególności z zapisami § 16 Regulaminu pracy Banku oraz rozdziału 5 pkt 1, 4 9 i rozdziału 8 Kodeksu (...) P S.A. oraz części B rozdziału I pkt. 1 i 2 Z. Dobrej Praktyki Bankowej, §4 ust 2 oraz § 5 ust. 1 i 2 Z. bezpieczeństwa informacji chronionych w (...) S.A. stanowiących załącznik do uchwały nr 496/ (...), art. 6 ust. 1 i art. 7 pkt.2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych.

Z uwagi na brak spłaty kilku pożyczek udzielonych przez powódkę, jak ustalił sąd Rejonowy, wszczęto wobec niej postępowanie wyjaśniające. W dniu 24 marca 2016r. sporządzono z tego postępowania protokół, w którym stwierdzono, że zawartości mailowej skrzynki służbowej powódki ujawniła jej korespondencję z K. M. (1). W ramach tej korespondencji K. M. (1) przysyłała powódcę zeskanowane dokumenty tożsamości, dokumenty finansowe oraz inne dokumenty niezbędne do oceny wniosku o pożyczkę. Z kolei powódka przysyłała K. M. (1) informacje, że kredyt nie może być udzielony osobom, których dane przesłała. W protokole stwierdzono, że spośród 65 osób, których dane przesłano 10 udzielono pożyczek, a w odniesieniu do 38 przesłano zapytania do BIK. W toku postępowania ustalono, że wszyscy klienci poleceni przez K. M. (1), którzy pracowali w firmie (...) nie regulują swoich należności oraz że wnioski o pożyczkę złożyli przed dniem rozpoczęcia przez tą firmę działalności, ustalono również, że jedna z klientek poleconych przez K. M. (1) posiada zatrudnienie w dwóch różnych zakładach pracy, a inna przedłożyła zaświadczenie o zatrudnieniu w nieistniejącej firmie,

W dniu 7 kwietnia 2016r. pozwana wystosowała pisemne zapytanie do Krajowego Związku Zawodowego (...) SA oraz Komisji Zakładowej (...) SA zapytanie, czy powódka jest członkiem, któregoś z tych związków a jeśli nie, czy zwróciła się do któregoś ze związków o ochronę swoich praw pracowniczych.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2016r. T. C. członek zarządu Krajowego Związku Zawodowego (...) SA poinformowała, że powódka jest członkiem tego związku,

Dnia 15 kwietnia 2016r. pozwana drogą mailową zwróciła się do T. C. członka zarządu Krajowego Związku Zawodowego (...) SA z zawiadomieniem o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 kp ze wskazaniem przyczyn tożsamyh do tych zawartych w oświadczeniu z dnia 18 kwietnia 2016r. Pismem z dnia 18 kwietnia 2016r. zarząd Krajowego Związku Zawodowego (...) SA w W. wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powódką.

W dniu 19 kwietnia 2016r. powódka odebrała za pośrednictwem poczty datowane na dzień 18 kwietnia 2016r. oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na 1. Podjęciu współpracy w zakresie udzielania kredytów gotówkowych z podmiotem zewnętrznym, który nie posiadał podpisanej umowy o współpracy z Bankiem i przyjmowaniu przez powódkę od osoby trzeciej tj. od nieformalnego pośrednika drogą mailową skanów dokumentów tożsamości klientów, dokumentów finansowych oraz innych dokumentów niezbędnych do oceny wniosku o pożyczkę (zaświadczeń, potwierdzeń transakcji). Według pozwanej w okresie od listopada 2014r. do końca 2015r. na skrzynkę mailową powódki wpłynęły łącznie 234 wiadomości, w miesiącu styczniu 2016r. nadal była prowadzona podobna korespondencja jak również prowadzona była korespondencja z adresu służbowego na adres prywatny nieformalnego pośrednika (bez

upoważnień) zawierająca informacje stanowiące tajemnicę bankową. Pozwana zarzuciła powódce, że opisane w pkt 1 nieuprawnione działanie skutkowało udzieleniem na podstawie skanów dokumentów 50 pożyczek gotówkowych/ umów kredytów gotówkowych na łączną kwotę 544 089,70 zł, co miało wpływ na jakość portfela kredytów gotówkowych w Oddziale. Pozwana zarzuciła powódce bezprawne przetwarzanie danych osobowych 45 klientów, którzy za pośrednictwem nieformalnego pośrednika ubiegali się o pożyczkę gotówkową, polegających na składaniu zapytań do Biura (...) bez posiadania przez Bank pisemnych zgód klientów w tym zakresie. Pozwana zarzuciła powódce naruszenie przepisów w zakresie standardów obsługi klienta oraz następujące przepisy wewnętrzne (§16 Regulaminu Pracy Banku, Rozdział 5 pkt 1, 4, 9 oraz rozdział 8 Kodeksu etyki (...) Banku (...), część B Rozdziału 1 pkt 1 i 2 zasad dobrej praktyk i bankowej, Decyzja nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 26.05.2015 z późn. zm, Procedury produktowej P. gotówkowej wraz z załącznikami, §4 ust 2 oraz §5 ust 1 i 2 zasad bezpieczeństwa informacji chronionych w (...) (załącznik do uchwały nr 496/ (...) Zarządu z dnia 11.10. z późn. zm.), art. 6.1 i 7. Dz.U. 1997 nr 133 poz. 883 z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych. Pozwana podała, że zachowanie powódki spowodowało całkowitą utratę zaufania do powódki, jako pracownika Banku a ponadto naraziło Bank na straty finansowe w wysokości 243.872,49 zł ponieważ 23 udzielone pożyczki na dzień 31.03.2016r. posiada zaległości w spłacie a 13 z nich jest w Zarządzaniu przez Centrum Restrukturyzacji i Windykacji, (dowód oświadczenie pozwanej z dnia 18.04.2016r. w aktach osobowych powódki).

Sąd i instancji wskazał, że powódka nie kwestionowała faktu, że dopuściła się części uchybień, jakie zarzucił jej pracodawca, w tym kontaktów z K. M. (1) i przekazywania jej informacji zawierających dane chronione, kwestię sporną stanowiło natomiast to, czy przyczyny jakie zostały wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52 kp, a powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy powołując się na 52 §1 pkt 1 k.p. przytoczył orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 II PK 305/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16 wskazując, 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 .

W ocenie Sądu I instancji 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 szczególnego rodzaju, 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.

Sąd Rejonowy zważył, że powódka bez wątpienia naruszyła obowiązki 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 nawiązując współpracę z podmiotem zewnętrznym i przekazując K. M. (1) informacje o tym, czy wskazanym przez nią osobom może być udzielony kredyt naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Zauważył jednak Sąd I instancji, że pozwana nie wykazała, aby ustalenia w BIK odbywały się bez wiedzy klienta wręcz przeciwnie ze zgromadzonego materiału wynika, że osoby te składały dokumenty u K. M. (1) w konkretnym celu ustalenia swojej zdolności kredytowej, czyli wyrażały tym samym dorozumianą zgodę na takie działanie. Zdaniem Sądu uchybienia jakich dopuściła się powódka nie mogą stanowić podstawy do niezwłocznego rozwiązania z nią stosunku pracy. Zwłaszcza, że pozwana nie przedstawiła korespondencji mailowej pomiędzy powódką a K. M. (1), co nie pozwalało precyzyjnie ustalić treści informacji przekazanych przez powódkę oraz zweryfikować ich ilości oraz konkretnej treści. Dodatkowo pozwana nie przedstawiła dowodu w postaci skierowania wniosków do BIK bez zgody klientów, a powódka zaprzeczyła aby było ich aż 45.

Oceniając zachowanie powódki, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można przyjąć, aby naruszenia jakich się dopuściła miały charakter ciężki. Dla oceny ciężkości naruszenia danych obowiązków kluczowe znaczenie ma bowiem wina pracownika. W rozpoznawanej sprawie powódka postępując niewłaściwie w rzeczywistości starała się sprostać oczekiwaniom pracodawcy, obawiając się konsekwencji, w tym utraty pracy. Gdyby nie system pracy jaki został wprowadzony u pozwanej powódka nie dokonałaby tych naruszeń. Zachowanie powódki Sąd I instancji ocenił w aspekcie jej 24-letniego stażu pracy u pozwanej. Powódka przez cały ten okres pracowała wyłącznie u pozwanej. Pozwana nigdy do momentu ujawnienia okoliczności dotyczących współpracy powódki z K. M. (1) nie miała zastrzeżeń do pracy powódki. Działanie powódki motywowane było sprostaniem obowiązkowi nałożonemu na nią 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 również jako kasjer. Pomimo tego, że plany sprzedaży uwzględniały to, że kasjer miał nieznacznie mniejsze plany sprzedażowe.

Powódka obawiała się także reperkusji związanych z niewykonaniem planu. Czuliła presję i podjęła działania, które w jej ocenie miały uchronić ją od utraty pracy. Motywem jej działania nie było uzyskanie premii, a chęć zachowania miejsca pracy. W zakładzie pracy pozwanej z powodu niewykonania przez pracownika planu sprzedaży przełożony odbywał z nim rozmowę. Z powódką były przeprowadzane takie rozmowy, nie budzi więc zdziwienia, że czuliła ona wewnętrzną presję i obawiała się utraty pracy. Obawa powódki przed niewykonaniem planu sprzedaży była tak duża, że powódka wolała naginać obowiązujące ją procedury niż spotkać się z niezadowolonymi przełożonymi. Dodatkowo działała z przekonaniem, że działa na korzyść swojego pracodawcy.

Według Sądu druga ze wskazanych przyczyn wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie jest do końca jasna i precyzyjna ogranicza się bowiem do wymienienia 50 umów kredytowych udzielonych podmiotom, o których informacje powódka nabyła od K. M. (2) i wskazania, że powyższe miało wpływ na jakość portfela kredytów gotówkowych w Oddziale. Pozwana nie wskazała jednak o jaki wpływ chodziło tymczasem zgodnie z protokołem postępowania wyjaśniającego tylko część z tych 50 umów była niespłacana. Natomiast jeśli stronie pozwanej chodziło o to że umowy dotyczyły klientów pozyskanych od K. M. (1) to byłoby to powtórzenie zarzutów z punktu pierwszego wypowiedzenia i również nie wiadomo jaki miałyby to związek z jakością portfela oddziału. Wskazać również trzeba, że powódka udzielając tych pożyczek zachowała procedurę. Umowy podpisane zostały po przyśściu klienta z kompletem wymaganych dokumentów, co więcej umowy i związane z nimi dokumenty weryfikowane były przez przełożoną powódki (tak jak i wnioski do BI), która miała możliwość wcześniejszego wychwycenia uchybień i fałszerstw dokumentów dotyczący zarobków i zatrudnienia. Powyższe nie pozwala ustalić wpływu udzielenia przez powódkę pożyczek podmiotom wskazanym przez K. M. (1) na jakość portfela Oddziału. Nie wykazano, aby powódka była świadoma nierzetelności przedkładanych przez klientów dokumentów, a zatem czy niespłacanie kredytów miało bezpośredni związek z

działaniem powódki. W ocenie Sądu Rejonowego takie sytuacje również mogą wystąpić i występują przy zachowaniu wszystkich bankowych procedur.

Odnosząc się do trzeciej z przyczyn wypowiedzenia to jest ustalenia w Biurze (...) zdolności kredytowej osób wskazanych przez K. M. (1) bez ich pisemnej zgody Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczność taka rzeczywiście miała miejsce i została przez powódkę potwierdzona. Uzyskane od K. M. (1) dane klientów niewątpliwie były danymi osobowymi wymienionymi w wykazie rodzajów informacji chronionych w Banku, które nie powinny być przekazywane osobom nieuprawnionym do pozyskania informacji chronionych. W ocenie Sądu doszło do naruszenia części przepisów wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie naruszono jednak zapisów Decyzji nr (...) Dyrektora Pionu Klienta Detalicznego z dnia 26.05.2015 z późn. zm, Procedury produktowej P. gotówkowej wraz z załącznikami bowiem powódka udzieliła pożyczek w oparciu o wymagane dokumenty, a ewentualne nieprawidłowości w dostarczonej dokumentacji nie mogą obciążać wyłącznie powódki, gdyż była ona również poddana weryfikacji przez jej przełożonych, do których trafiały wszystkie dokumenty. Sąd i instancji podkreślił, że powódka postępując niewłaściwie w rzeczywistości starała się sprostać oczekiwaniom pracodawcy, i że gdyby nie system pracy jaki został wprowadzony u pozwanej powódka nie dokonałaby tych naruszeń.

W ocenie Sądu zachowanie powódki świadczy o tym, że nie chciała ona naruszyć interesu pracodawcy. Tylko działania rażące, nacechowane złą wolą mogą świadczyć o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Należy także zwrócić uwagę, że powódka po wykonaniu swojego planu przekazywała klientów uzyskanych od K. M. (1) innym pracownikom (wynika to wprost z protokołu kontroli), którzy nie zostali ukarani za korzystanie z informacji od „nieformalnego pośrednika”. Nie wykazano również, aby współpraca powódki z K. M. (1) miała naruszyć reputację pozwanej.

Zdaniem Sądu rozpatrującego sprawę w pierwszej instancji argumentacja pozwanej, że powódka odbyła stosowne szkolenia i powinna wiedzieć komu jakie informacje może udostępnić miała w rozpoznawanej sprawie drugorzędne znaczenie. Problemem nie był bowiem brak znajomości procedur, czy niezajomości pojęcia „nieformalnego pośrednika” (które to pojęcie z resztą nie zostało dostatecznie zdefiniowane w przepisach wewnętrznych pozwanej), ale system organizacji pracy w zakładzie pozwanej wywołujący u powódki obawę o utratę pracy, powodujący, że w celu realizacji narzuconych zadań powódka naruszała ona obowiązujące u pozwanej procedury.

Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że powódka nie zachowała obowiązujących ją procedur, jednak pozwana nie zdołała wykazać by uchybienia te naruszyły interes banku, czy interes klientów. Działanie powódki nie mogły stanowić podstawy zwolnienia dyscyplinarnego, tym bardziej że powódka od 1992 r. należycie wykonywała swoje obowiązki i nie było do jej pracy żadnych zastrzeżeń.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 58 k.p. Sąd Rejonowy w pkt 1 wyroku. zasądził od pozwanej (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki I. O. kwotę 10.950 zł tytułem odszkodowania, o odsetkach ustawowych orzekając podstawie art. 455 kc, art. 481 kc w zw. z art. 300; w pkt 2 nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.650 zł w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c. W pkt 3 orzeczenia zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powołując art. 98 §1 k.p.c i §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 548 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia, której powódka była zwolniona opierając się na art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych .

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana zarzucając

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej i wnikliwej analizy materiału dowodowego, oraz dalsze uchybienia, co miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia,
2. obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 k.c.

3. naruszenie prawa materialnego, tj. niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że kwalifikacja uchybień powódki, stwierdzonych w toku przewodu sądowego, nie daje podstawy do przyjęcia, że dopuściła się ciężkiego

Apelująca wniosła o zmianę orzeczenia Sądu I instancji w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 360 zł, oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 180,00 zł; ewentualnie o uchylenie orzeczenia w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z pozostawieniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Pozwana uzasadniła, że w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że w zakresie przyczyn ad. 1 - 3 oświadczenia strony pozwanej z dnia 18 kwietnia 2016 r. powódka dopuściła się uchybień w świadczeniu pracy, ale nie w takim stopniu, aby móc jej imputować winę na poziomie wymaganym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Apelująca nie zgodziła się z tym stanowiskiem podnosząc, że co do zasady należy podzielić pogląd, że miernik zawinienia, określony poziomem z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. to nic innego tylko wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Miernikiem zawinienia zajmował się Sąd Najwyższy, który w motywach wyroku z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, wskazał, że „(...) Znaczny staż nienagannej pracy powódki jest wprawdzie okolicznością, która może być brana pod uwagę na jej korzyść przy ocenie winy pracownika, ale nie może mieć decydującego znaczenia. Znaczny staż oznacza także większe doświadczenie pracownika i świadomość, co do należytego wykonywania obowiązków. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika.

Apelująca podniosła, że z zeznań powódki wynika, że deprecjonuje na system pracy, jaki obowiązywał u pozwanej. Z nastawienia powódki do systemu i organizacji pracy, panującego u strony pozwanej, i modyfikacji jego zasad w kierunku wytyczonym własnym uznaniem wnioskuje apelująca, że powódka w warunkach umyślności (tj. co najmniej na poziomie rażącego niedbalstwa) dopuściła się zarzucanych jej czynów. Długotrwałość i częstotliwość kontaktów powódki z K. M. (1) świadczą zdaniem apelującej o tym, że powódka nie widziała niczego niewłaściwego w takim postępowaniu. Ignorowanie, i to w dwuletniej perspektywie czasu, zasady pozyskiwania pisemnej zgody klienta na inicjację procesu oceny jego zdolności kredytowej nie może być uzasadnione działaniem w interesie pozwanego pracodawcy. Wprowadzanie korekt w sposób świadczenia pracy stanowi akt przemyślany, a nadawanie rangi „presji sprzedażowej” oczekiwaniom pracodawcy co do realizacji planów sprzedażowych, poza powódką, nie zostało potwierdzone innymi dowodami.

Zarzuciła apelująca Sądowi i Instancji błąd logiczny wskazując, że skoro bezspornym jest, że powódka naruszyła obowiązki pracownicze, to z pewnością należy wykluczyć poprawność rozumowania zakładającego działanie wedle standardów pracodawcy. Ten związek jest zerwany chociażby na takiej płaszczyźnie, w której bank jako instytucja zaufania publicznego nie może tolerować sytuacji, w której pracownik wykonuje pracę w sposób niezgodny z wewnętrznymi procedurami, niesumiennie, niestarannie, czy wręcz nieuczciwie, narażając pracodawcę na szkodę. W ocenie strony pozwanej jest to przykład naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Podkreśliła apelująca, że strona pozwana nie dawała przyzwolenia pracownikom na praktykę polegającej na konkludentnej zgodzie na przetwarzanie ich danych personalnych. Sprzeciwiają się temu dwie okoliczności:

a. pkt 13 załącznika nr 1 do procedury produktowej Pożyczka gotówkowa - sprzedaż za pośrednictwem elektronicznych kanałów dostępu (załącznik do decyzji nr (...) z dnia 26 maja 2015 r.) wymaga dokładnego rozeznania co do zakresu przekazywanych informacji i podjęcia świadomej i dobrowolnej zgody, co wyklucza jakąkolwiek dowolność w tym zakresie,

b. zeznania świadka S. S. zdecydowanie wskazują na konieczność pisemnego złożenia dyspozycji co do wystąpienia do Biura (...) ze stosownym zapytaniem.

Podniosła apelująca, że niesłusznie Sąd I instancji umniejszył rangę szkoleń pracowników, Zdaniem apelującej przejście takiego szkolenia daje pracodawcy wskazówkę, że pracownik należycie pojął sens obowiązku ochrony danych zanonimizowanych klienta, a ewentualne odstępstwa w pracy pracownika nie mogą być elementem przypadkowości czy też błędnego przekonania pracownika, że działa w zgodności z oczekiwaniami pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o:

1. oddalenie apelacji pozwanej w całości;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała na bezzasadność zarzutów apelacji zarzucając wybiórcze traktowanie wypowiedzi powódki. Wskazała, że powódka działała pod presją stosowaną przez pozwaną. Wskazała dalej, że , zgoda potencjalnych pożyczkobiorców była dorozumiana , aczkolwiek jednoznaczna . Oczywiście jest, że osoby które przekazywały swoje dane osobowe powódce czyniły to w tym celu, by otrzymać pożyczkę, ewentualnie by dowiedzieć się, że zdolność kredytowa im nie przysługuje. Powódka powołała przepis art. 104 ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe , który stanowi, że banku nie obowiązuje zachowanie tajemnicy bankowej wobec osoby, której dotyczą informacje objęte tajemnicą. Osobom trzecim informacje te mogą być ujawnione, wyłącznie gdy osoba, której informacje te dotyczą, na piśmie upoważni bank do przekazania określonych informacji wskazanej przez siebie osobie lub jednostce organizacyjnej. Upoważnienie może być także wyrażone w postaci elektronicznej. Zatem nawet jeżeli powódka przekazywała K. M. (1) informacje o możliwości zaciągnięcia pożyczki przez osoby o nie się ubiegające, to czyniła to w oparciu o zgodę tych osób. Zgoda ta wyrażona została poprzez udostępnienie dowodu osobistego osobie działającej w ramach firmy zajmującej się profesjonalnie pośrednictwem finansowym, nigdy nikt z osób ubiegających się o pożyczkę nie skarżył się, by jego dane osobowe zostały naruszone. Skoro więc powódka przekazała ostatecznie tymże potencjalnym klientom - poprzez K. M. (1) - informacje dotyczące możliwości zawarcia z nimi umowy kredytowej, to czyniła to za ich zgodą. Wszystkie okoliczności wskazują, że klienci godzili się, by informacja o ich zdolności kredytowej była im przekazywana, być może nawet za pośrednictwem osoby trzeciej, jednakże na to w sposób niewątpliwie się godzili. Powódka działała w przekonaniu, iż osoby te wyraziły zgodę na tego rodzaju tryb ustalenia możliwości zawarcia lub odmowy zawarcia umowy, poprzedzający ewentualne zawarcie umowy, które - w razie pozytywnego zweryfikowania ich zdolności kredytowej - bezspornie za każdym razem następowało w oddziale Banku i z udziałem osoby zainteresowanej. Ewentualne pominięcie formy pisemnej przy weryfikacji zdolności kredytowej, co mogło się zdarzyć, absolutnie nie decyduje jeszcze o rażącym i nacechowanym złą wolą naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto pojęcie nieformalnego pośrednika nie zostało dostatecznie wyjaśnione w dokumentach pozwanej . W rzeczywistości żaden z dokumentów złożonych przez pozwaną pojęcia tego nie definiuje, nie wyjaśnia.. Podniosła, że zarzut wyrządzenia przez powódkę rzekomego „konkretnego uszczerbku majątkowego, który został wykazany w protokole z postępowania wyjaśniającego” także nie znajduje pokrycia w materiale dowodowym. To bowiem pozwany bank określa procedury umożliwiające podjęcie decyzji, komu udzielić kredytu a komu nie, powódka zaś stosowała się do procedur w zakresie ustalania zdolności kredytowej potencjalnych klientów. Pozwana w szczególności nie udowodniła, że poziom niespłacalności innych umów, niż te które pozwana zawarła za pośrednictwem powódki, był niższy niż w przypadku kredytów zakwestionowanych.

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

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona.

Sąd Okręgowy podziela argumentację prawną zawartą w apelacji.

Sąd Rejonowy przeprowadził staranne postępowanie dowodowe, jednak w oparciu

o nie, dokonał błędnych ustaleń faktycznych i wywiódł wnioski nieuprawnione wynikiem tego postępowania, wykraczając przy tym poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z art. 233 k.p.c. W konsekwencji tego, doprowadził do naruszenia prawa materialnego.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1k.p. odnosi się tylko do takich sytuacji, w których pracownik z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracowniczych jest przy tym otwarty katalog tych obowiązków zamieszczony w art. 100 k.p. Zgodnie zaś z § 1 tego artykułu, podstawowym obowiązkiem pracownika pozostaje sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy.

W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Wina, powinna przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12 i z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11).

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina.

Nietrafnie ocenił Sąd I instancji, iż przyczyny wypowiedzenia przedstawione powódce przez pozwanego w rozwiązaniu umowy o pracę nie mogą być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdyż powódka działała pod presją wyników i w interesie pracodawcy, jak też nie miała dostatecznej wiedzy na temat tego kto jest nieformalnym pośrednikiem i że zgoda na wykorzystanie danych osobowych może być wyrażona w sposób konkludentny.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji należy podkreślić, iż z postępowania dowodowego wynika, że strona pozwana nie dawała przyzwolenia pracownikom na praktykę polegającą na zgodzie na przetwarzanie danych osobowych wyrażonej w sposób konkludentny. W tym celu wprowadziła procedurę udzielania pożyczek. Procedura ta nie przewiduje wyjątków i wymaga dokładnego rozeznania co do zakresu przekazywanych informacji i podjęcia świadomej i dobrowolnej zgody. Powódka jako wieloletni pracownik musiała sobie zdawać sprawę z konsekwencji nieprzestrzegania procedur, a element długiego stażu pracy powinien być gwarantem zgodnego z przepisami prawa zachowania się pracownika, a nie usprawiedliwieniem łamania procedur. Powódka postępowała w sposób niezgodny z procedurami i czyniła to w świadomie. Co więcej musiała sobie zdawać sprawę z ewentualnych następstw swojego działania. Dodatkowo, co należy podkreślić, wymagania pracodawcy dotyczące wyników sprzedażowych produktów banku w żadnej mierze nie mogą usprawiedliwiać naganiania obowiązujących procedur dla własnych potrzeb. Nie można przy tym pomijać szeregu szkoleń pracowniczych, które odbywali pracownicy pozwanej, a które dotyczyły ochrony danych osobowych. Przecież kierowanie pracownika na szkolenie odbywa się w określonym celu i nie można przy ocenie materiału dowodowego pominąć tego faktu.

Nie znajduje również usprawiedliwienia Sąd II instancji dla powoływania się przez powódkę na argument, że właściwie nie wiedziała co oznacza „nieformalny pośrednik” w świetle jasno obowiązujących uregulowań. Powódka zeznając wypowiadała się na temat nieformalnych pośredników wskazując, że bank nie ma podpisanych umów z tymi osobami, ale wcześniej miał. Z wypowiedzi powódki nie wynika, żeby miała wątpliwości co do tego kto jest pośrednikiem nieformalnym. Powódka w sposób sprzeczny z wymaganiami pracodawcy podjęła współpracę z nieformalnym

pośrednikiem i współpraca ta trwała dwa lata. To nie była sytuacja jednorazowego zachowania pracownika, wynikająca z nieporozumienia, to było naruszanie wytycznych sformułowanych przez pracodawcę w przeciągu długiego okresu czasu.

Słusznie podnosi apelująca, że rzekoma presja sprzedażowa nie stanowi przeszkody w zarzucaniu powódce działania objętego art. 52 k.p. i nie może być działanie to usprawiedliwiane powołaniem się na interes pracodawcy.

Zdaniem Sądu II instancji w ustalonym stanie faktycznym oceniając materiał dowodowy w sposób dokonany przez Sąd II instancji powódce można postawić zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa. Nie doszło w przypadku działań powódki do zwykłego zaniedbania czy nieudolności, ale do świadomego postępowania wbrew wymogom sformułowanym przez pracodawcę, w sytuacji ewentualnego godzenia się na skutki takiego zachowania.

Reasumując, Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, ale wywiódł z nich nieprawidłowe wnioski. Sąd II instancji przyjął te ustalenia Sądu I instancji w całości za własne, ale odmiennie oceniając zgromadzony przed Sądem Rejonowym materiał dowodowy doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było uzasadnione i mogło do niego dojść w warunkach art. 52 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 386§ 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego za obie instancje orzeczono na mocy art. 98

§ 1 k.p.c przy zastosowaniu § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.). Na koszty postępowania apelacyjnego składają się: 30 zł opłata od apelacji, 120 zł koszty zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia