

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 lipca 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. K. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 15 stycznia 2007 roku, początkowo na podstawie umowy zawartej na okres próbny, następnie określony, na stanowisku referenta. W dniu 23 kwietnia 2008 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2008 r., na mocy której powoda zatrudniono na stanowisku starszego inspektora bankowego. Od dnia 1 września 2010 roku powód zajmował stanowisko specjalisty.

Wynagrodzenie powoda wynosiło 5.513,16 zł.

Do obowiązków powoda należało wspieranie operacyjne placówek bankowych. Polegało to na wspieraniu placówki na wszystkich liniach biznesowych, począwszy od obsługi gotówkowej, przez obsługę bezgotówkową, a skończywszy nawet na pełnieniu funkcji dyrektora oddziału w miejscu oddelegowania.

Jednym z obowiązków powoda było także zgłaszanie sytuacji, które mogły mieć negatywny wpływ na wizerunek banku.

W ramach wykonywanych obowiązków powód uczestniczył także w toku postępowań reklamacyjnych. Do jego obowiązków należało przyjmowanie reklamacji, jak również zapobieganie składaniu reklamacji.

Powód był także klientem pozwanego banku. Na przełomie stycznia i lutego 2013 roku bank podwójnie pobrał od powoda składkę w dniu otwarcia produktu inwestycyjnego. Jedna składka została zainwestowana, natomiast druga zniknęła. Była to kwota w wysokości około 100 zł. W związku z powyższym powód złożył na infolinii reklamację. Bank szybko odpowiedział, przyznając się do pomyłki i proponując powodowi trzy rozwiązania problemu. Powód zdecydował się na zwrot nadpłaconej kwoty. Bank zobowiązał się, iż zwróci powodowi nadpłaconą składkę w ciągu 10 dni, co jednak nie nastąpiło. Kilkukrotne kontakty powoda poprzez infolinię banku nie przyniosły rezultatów.

Powód nie zgłaszał się ze swoim problemem do przełożonych ani do współpracowników.

W dniu 22 marca 2013 roku do Komisji (...)wpłynęła skarga powoda zawierająca zastrzeżenia odnośnie praktyki stosowanej przez (...)SA w zakresie procesu rozpatrywania reklamacji.

W połowie kwietnia 2013 roku Departament(...)zwrócił się do pozwanego z prośbą o wnikliwe zbadanie tej sprawy w kontekście zarzutów podniesionych przez powoda oraz udzielenie mu szczegółowych wyjaśnień w przedmiocie objętym zakresem skargi, w tym wskazanie przesłanek uzasadniających brak odpowiedzi Banku na reklamację klienta. Jednocześnie Departament (...)zwrócił się o niezwłoczne, nie późniejsze niż w terminie 14 dni od otrzymania pisma, przekazanie do organu nadzoru informacji na temat poczynionych ustaleń i ewentualnych podjętych działań w przedmiotowej sprawie wraz z kopią odpowiedzi skierowanej do powoda.

W pozwanym banku przyjętą zasadą jest, iż wszystkie dokumenty gotówkowe i bezgotówkowe podlegają kontroli „na drugą rękę”, tzn. są kontrolowane przez drugiego pracownika pod względem kompletności i prawidłowości ich sporządzenia. Kontrolowano pieczętki i podpisy na dokumentach księgowych z kasy. Wyrywkowo sprawdzano zgodność podpisu klienta z wzorem podpisu. Dokumenty były sprawdzane pod koniec każdego dnia. Ewentualne braki i nieprawidłowości pracownicy starali się uzupełniać na bieżąco.

Zdarzały się sytuacje, iż braki były wykrywane dopiero podczas kontroli.

W pozwanym banku obowiązują instrukcje służbowe w zakresie operacji gotówkowych w placówce oraz procedury wewnętrzne. Pracownicy są zapoznawani z procedurami na etapie zatrudnienia w ramach szkoleń wstępnych oraz w trakcie wykonywania obowiązków.

Wszyscy pracownicy mają obowiązek przestrzegania procedur.

Zgodnie z punktem 15 procedury przyjęcia i realizacji ustnej dyspozycji przelewu w placówce banku (rachunki dla osób fizycznych) – nr. referencyjny (...) / 002 / (...) z dnia 17 października 2012 roku potwierdzenie wykonania przelewu powinno być dokonane stemplem kasowym oraz złożeniem podpisu pod pieczętą funkcyjną.

Zgodnie z § 24 pkt 1 Instrukcji służbowej: Operacje gotówkowe w Oddziale (...) z dnia 29.12.2011, zapisy na dokumentach kasowych oraz podpisy pracowników placówki na dokumentach kasowych powinny być dokonywane w sposób staranny, czytelny i trwałe.

Zgodnie z ust. 5 pkt 6 procedury: wpłata gotówkowa otwarta na rachunek klienta (...) – nr ref. (...) / 001 / (...) z dnia 02.01.2013 – w przypadku wpłaty gotówkowej pracownik winien podpisać i podstemplować pieczętą funkcyjną i stemplem kasowym 2 egzemplarze potwierdzenia wpłaty gotówkowej, a następnie wydać wpłacającemu jeden egzemplarz.

Ze wszystkimi wyżej wymienionymi procedurami powód został zapoznany.

Placówka bankowa zasilana jest gotówką z sortowni, otrzymuje tzw. pakiety zamknięte, które zawierają określone kwoty. Jeżeli dokonywane jest zasilenie kasjera pakietem z sejfów, pracownicy placówki mają obowiązek przeliczyć komisyjnie zawartość pakietu. Jest to istotne dla skuteczności ewentualnych reklamacji - ze względu na możliwość pomyłki pracowników sortowni. Po przeliczeniu gotówki wystawiano dokument – zestawienie gotówki pobranej z sejfów, który powinien być podpisany przez pracownika wydającego środki i pracownika przyjmującego gotówkę.

W dniu 18 stycznia 2013 roku powód dwukrotnie przy pobraniu gotówki z sejfów nie sporządził dokumentu - zestawienia gotówki. Fakt pobrania gotówki z sejfów został odnotowany w systemie A., odzwierciedlony na liście operacji oraz na saldzie kasjerskim.

Zgodnie z punktem 2 procedury: zasilenie kasy pakietem pobranym z sejfów nr ref. (...) / (...) / 003 / (...) z dnia 16.01.2012 r., w przypadku pobrania z sejfów pakietu z gotówką na zasilenie pracownik winien wypełnić dołączony do pakietu dokument Dyspozycja zasilenia jednostki banku. Jeżeli pakiet nie zawierał takiego dokumentu pracownik powinien ręcznie sporządzić zestawienie gotówki.

Przy weryfikacji sporządzonego przez powoda codziennego raportu z pracy kasjera nie zwrócono mu uwagi na zaistniałe uchybienie. Wpisano adnotację „raport zgodny”.

Adnotacja „raport zgodny” oznacza istnienie dokumentów, które znajdują się na liście operacji gotówkowych w momencie sprawdzania. Nie oznacza natomiast zgodności wykonanych operacji z procedurą.

W dniu 21 stycznia 2013 roku powód dokonał awizowanej wypłaty gotówki na rzecz klienta T. N.. Wniosek o dokonanie wypłaty awizowanej został złożony przez E. N.. T. N. był pełnomocnikiem bądź współwłaścicielem konta, z którego była dokonywana wypłata.

Zgodnie z ust. 2 pkt 2 procedury: wypłata awizowana otwarta z rachunku klienta (...) z dnia 16 stycznia 2012 rok – numer referencyjny (...) / 002 / (...) w przypadku zgłoszenia się do placówki klienta po odbiór wypłaty awizowanej pracownik winien podjąć wniosek o wypłatę i sprawdzić, czy okazany przez klienta dokument tożsamości jest zgodny ze wskazanym we wniosku (...). W przypadku niezgodności należało poprosić o okazanie właściwego dokumentu tożsamości lub przerwać transakcję i poinformować klienta o braku możliwości realizacji transakcji.

W dniach od 13 do 17 maja 2013 roku przeprowadzono kontrolę doraźną operacji wykonywanych przez powoda w zakresie poprawności sporządzania dokumentów kasowych i dokumentów operacji bezgotówkowych. Kontrolą objęto okres od 17 do 22.01.2013 r., 04.04.2013 r., 19.04.2013 r., 19.04.2013 r., 29.04.2013 r., 02.05.2013 r., 9-10.05.2013 r.

W pozwanym banku przeprowadzane są kontrole planowe oraz doraźne. Podczas kontroli planowych dokonywanych w placówkach co najmniej dwa razy do roku do kontroli wybierane są dokumenty z okresu trzech dni. Mogło się zdarzyć tak, że pracownicy ekipy wsparcia nie byli poddawani kontroli, w związku z czym zlecano kontrole doraźne.

Zlecenie przeprowadzenia kontroli doraźnej w zakresie poprawności sporządzania dokumentów kasowych i dokumentów operacji bezgotówkowych przez powoda zostało zlecone przez D. S..

W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, iż:

- w zakresie dokumentów kasowych klientowskich na 299 skontrolowanych transakcji powód przeprowadził 12 transakcji z uchybieniami. W 10 przypadkach odcisk stempla kasowego na potwierdzeniu wpłaty/wypłaty gotówkowej z rachunku był nieczytelny. W jednym przypadku stwierdzono nieprzestrzeganie przez powoda zasad dotyczących awizacji – osobą wypłacającą gotówkę była inna osoba niż ta, która dokonywała zgłoszenia wypłaty awizowanej. W jednym przypadku na potwierdzeniu wpłaty stwierdzono brak odcisku stempla kasowego;
- w zakresie dokumentów kasowych wewnętrznych na 218 dokumentów poddanych kontroli 10 dokumentów zawierało uchybienia. W 8 przypadkach odcisk stempla kasowego na potwierdzeniu zasilenia/odprowadzenia bądź na saldzie operacji gotówkowych był nieczytelny. W dwóch przypadkach powód nie sporządził opisanego dokumentu zestawienia gotówki wydanej z sejf;
- w zakresie transakcji klientowskich na 25 skontrolowanych operacji 2 zostały przeprowadzone z uchybieniami. W jednym przypadku na dokumencie potwierdzenia realizacji przelewu stwierdzono brak odcisku pieczętki funkcyjnej, w drugim przypadku na dokumencie potwierdzenia realizacji przelewu brakowało podpisu pracownika.

W dniu 17 czerwca 2013 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 23 kwietnia 2008 na czas nieokreślony od 1 maja 2008 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda spowodowaną:

1. brakiem kierowania się dobrem pracodawcy, który przejawiał się złożeniem przez powoda jako klienta banku skargi na bank do Komisji (...) na termin rozpatrywania przez bank reklamacji,
2. nienależytym wykonywaniem przez powoda powierzonych obowiązków służbowych oraz nieprzestrzeganiem procedur pracy w zakresie operacji gotówkowych i bezgotówkowych polegające na:
  - a. braku przestrzegania zasad dotyczących wypłat awizowanych – osobą wypłacającą gotówkę w kwocie 50.000 PLN była inna osoba niż ta, która dokonywała zgłoszenia wypłaty awizowanej (w dn. 21.01.2013 r.) – Procedura: wypłata awizowana otwarta z rachunku klienta (...) nr ref. (...) / 002 / (...) z dnia 16.01.2012 – krok 2 pkt 2
  - b. braku sporządzenia 2 dokumentów zestawienia gotówki wydanej z sejf (w dniu 18.01.2013 r.) – Procedura: zasilenie kasy pakietem pobranym z sejf nr ref. (...) / (...) / 003 / (...) z dnia 16.01.2012 – krok 2 uwaga
  - c. błędach w dokumentach operacji gotówkowych i bezgotówkowych:
    - .
    - nieczytelne odciski stempla kasowego na dokumentach operacji gotówkowych (18 razy w dniach 18.01-10.05.2013 r.) – Instrukcja służbowa: Operacje gotówkowe

w Oddziale (...) z dnia 29.12.2011 § 24 pkt 1;

- brak podpisu pracownika na dokumencie potwierdzenia realizacji przelewu (w dn. 21.01.2013 r.) – procedura: przyjęcie i realizacja ustnej dyspozycji przelewu w placówce Banku (rachunki dla osób fizycznych) – nr ref. (...) / 002 / (...) z dnia 17.02.2012 – krok 15;
- brak odcinka stempla kasowego (w dn. 21.01.2013) – procedura: wpłata gotówkowa otwarta na rachunek klienta (...) – nr ref. (...) / 001 / (...) z dnia 02.01.2013 – krok 5 pkt 6;
- brak odcisku pieczętki funkcyjnej (w dn. 29.04.2013 r.) – Procedura: przyjęcie i realizacja ustnej dyspozycji przelewu w placówce Banku (rachunki dla osób fizycznych) – nr ref. (...) / 002 / (...) z dnia 17.02.2012 – krok 15.

Po zapoznaniu się z wypowiedzeniem powód poprosił o przedstawienie mu dokumentów przywołanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu. Jego przełożona oświadczyła, iż nie ma ich przy sobie, więc nie może ich mu w tej chwili udostępnić, zapewniając jednocześnie, iż powód w każdej chwili może się z nimi zapoznać w centrali banku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie jest zasadne.

Za całkowicie niezasadny Sąd uznał zarzut strony powodowej dotyczący nieważności dokonanego powodowi wypowiedzenia. Ustalono, iż co prawda powód był zatrudniony na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2008 roku, jednak umowa została zawarta w dniu 23 kwietnia 2008 r., a zatem wypowiedzenie dotyczyło umowy faktycznie istniejącej.

W dalszej kolejności Sąd zbadał, czy dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie było zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz czy było uzasadnione (art. 45 § 1 oraz art. 30 § 3, § 4, § 5 k.p.).

Sąd podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda spowodowaną:

1. brakiem kierowania się dobrem pracodawcy, który przejawiał się złożeniem przez powoda jako klienta banku skargi na bank do Komisji (...) na termin rozpatrywania przez bank reklamacji,
2. nienależytym wykonywaniem przez powoda powierzonych obowiązków służbowych oraz nieprzestrzeganiem procedur pracy w zakresie operacji gotówkowych i bezgotówkowych polegające na:
  - a. braku przestrzegania zasad dotyczących wypłat awizowanych – osobą wypłacającą gotówkę w kwocie 50.000 PLN była inna osoba niż ta, która dokonywała zgłoszenia wypłaty awizowanej (w dn. 21.01.2013 r.) – Procedura: wypłata awizowana otwarta z rachunku klienta (...) nr ref. (...) / 002 / (...) z dnia 16.01.2012 – krok 2 pkt 2
  - b. braku sporządzenia 2 dokumentów zestawienia gotówki wydanej z sejfów (w dniu 18.01.2013 r.) – Procedura: zasilenie kasy pakietem pobranym z sejfów nr ref. (...) / (...) / 003 / (...) z dnia 16.01.2012 – krok 2 uwaga
  - c. błędach w dokumentach operacji gotówkowych i bezgotówkowych:
    - .
    - nieczytelne odciski stempla kasowego na dokumentach operacji gotówkowych (18 razy w dniach 18.01-10.05.2013 r.) – Instrukcja służbowa: Operacje gotówkowe w Oddziale Bankowości Detalicznej z dnia 29.12.2011 § 24 pkt 1;
    - brak podpisu pracownika na dokumencie potwierdzenia realizacji przelewu (w dn. 21.01.2013 r.) – procedura: przyjęcie i realizacja ustnej dyspozycji przelewu

w placówce Banku (rachunki dla osób fizycznych) – nr ref. (...)/002/ (...) z dnia 17.02.2012 – krok 15;

- brak odcinka stempla kasowego (w dn. 21.01.2013) – procedura: wpłata gotówkowa otwarta na rachunek klienta (...) – nr ref. (...)/001/ (...) z dnia 02.01.2013 – krok 5 pkt 6;
- brak odcisku pieczętki funkcyjnej (w dn. 29.04.2013 r.) – Procedura: przyjęcie i realizacja ustnej dyspozycji przelewu w placówce Banku (rachunki dla osób fizycznych) – nr ref. (...)/002/ (...) z dnia 17.02.2012 – krok 15.

Powód kwestionował w pozwie zaistnienie zdarzeń wskazanych przez pracodawcę jako leżące u podstaw utraty zaufania do pracownika. Tymczasem w toku procesu wykazano, iż wszystkie wskazane w wypowiedzeniu zdarzenia miały miejsce. Powód sam przyznał, iż jako klient banku złożył skargę na bank do Komisji (...) na termin rozpatrywania przez bank reklamacji. Powód przyznał także, iż w dniu 18 stycznia 2013 roku dwukrotnie przy pobraniu gotówki z sejfów nie sporządził dokumentu - zestawienia gotówki, zaznaczając, iż fakt pobrania gotówki z sejfów został odnotowany w systemie A., odzwierciedlony na liście operacji oraz na saldzie kasjerskim. Powód potwierdził, iż w dniu 21 stycznia 2013 roku dokonał awizowanej wypłaty gotówki na rzecz innej osoby niż tej, która składała wniosek, podkreślając jednak, iż osoba na rzecz której dokonano wypłaty była pełnomocnikiem bądź współwłaścicielem konta. Powód zdawał sobie przy tym sprawę, iż dokonana przez niego wypłata środków, o której mowa w punkcie 2a wypowiedzenia naruszała procedurę wypłaty awizowanej otwartej (k.106 odwrot).

Powód nie kwestionował także tego, iż mogło się zdarzyć, że na przygotowanych przez niego dokumentach brakowało jego podpisu, pieczętki, bądź też stempel kasowy został odbity w sposób nieczytelny.

Powód utrzymywał przy tym, iż naruszenia procedury nie miały charakteru istotnego, w jego ocenie nie mogły stanowić wystarczającej przyczyny definitywnego zakończenia stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego istotnym było zatem zbadanie, czy wskazane zdarzenia mogły stanowić uzasadnioną przyczynę utraty zaufania pracodawcy do pracownika.

Sąd podniósł, iż utrata zaufania, choć jest kategorią subiektywną i jako taka rozpatrywana jest indywidualnie, to musi opierać się na kryteriach obiektywnych (zob. wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538). W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd uznał, iż niewłaściwe zachowania powoda mogły stanowić przyczynę uzasadniającą obiektywnie utratę zaufania pracodawcy.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy utrata zaufania mogła zostać spowodowana brakiem kierowania się przez powoda dobrem pracodawcy, który przejawiał się złożeniem przez powoda jako klienta banku skargi na bank do Komisji (...) na termin rozpatrywania przez bank reklamacji.

Zgodnie z art. 100 § 1 K.p., statuującym podstawowe obowiązki osób zatrudnionych, pracownik jest w szczególności obowiązany m.in. dbać o dobro zakładu pracy i przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2011 r. (II PK 204/10), podkreślono, że powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem "szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy". Wynika z niej w pierwszym rzędzie obowiązek powstrzymywania się od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych, jako działania na niekorzyść pracodawcy. Jak zaznacza Sąd Najwyższy, w ocenie zachowania pracownika należy położyć nacisk nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile raczej na zachowanie przez niego lojalności wobec pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd uznał, iż pozwany, po złożeniu przez powoda skargi do Komisji (...)na działalność Banku, mógł, z przyczyn obiektywnych, utracić zaufanie do pracownika. Sąd zauważył, iż jednym z obowiązków powoda było zgłaszanie sytuacji, które mogły mieć negatywny wpływ na wizerunek banku. Powód miał ponadto za zadanie zapobiegać składaniu reklamacji przez klientów. Powód natomiast złożył skargę bez wiedzy przełożonych, nie informując ich o tym. Przed złożeniem skargi powód nie usiłował załatwić swojego problemu w inny, dostępny dla pracownika Banku sposób. Powód wybrał najbardziej drastyczną formę – skargi na funkcjonowanie własnego pracodawcy złożonej instytucji nadzorczej. Wskazuje to na istniejący po stronie powoda deficyt poczucia odpowiedzialności oraz obojętność względem interesu pracodawcy. W ocenie Sądu fakt, iż powód był klientem banku nie zwalania go z obowiązków, jakie na nim ciążyą jako pracownikowi banku. Wręcz przeciwnie wiedza jaką posiadał, jako pracownik banku, pozwalała mu na skuteczne podjęcie działań nie tylko celem uzyskania korzyści dla siebie poprzez rozpatrzenie reklamacji, ale podjęcie działań zmierzających do zapobieżenia naruszenia dobrego imienia banku, pogorszenia jego wizerunku.

W ocenie Sądu do utraty zaufania z przyczyn obiektywnych mogło także doprowadzić zachowanie powoda polegające na nie wystawieniu w dniu 18 stycznia 2013 roku dwóch dokumentów zestawienia gotówki przy pobraniu gotówki z sejfów, co było niezgodne z obowiązującą w tym zakresie procedurą. Nie jest przy tym istotna podnoszona przez powoda okoliczność, iż fakt pobrania gotówki z sejfów został odnotowany w inny sposób - w systemie A., odzwierciedlony na liście operacji oraz na saldzie kasjerskim. W toku procesu zostało szczegółowo wyjaśniona przyczyna, dla której koniecznym jest, przy pobraniu gotówki z sejfów, przeliczenie pieniędzy przez kasjera i sporządzenie przez niego odpowiedniego dokumentu. Jest to istotne dla skuteczności ewentualnych reklamacji - ze względu na możliwość pomyłki pracowników sortowni. Nie sporządzenie przez powoda stosownych dokumentów mogło zatem doprowadzić do zaistnienia niedającej się wyjaśnić rozbieżności w ilości gotówki. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, iż powodowi nie zwrócono uwagi na zaistniałe uchybienie przy weryfikacji sporządzonego przez powoda codziennego raportu z pracy kasjera, wpisując adnotację „raport zgodny”. Jak wynika z zebranego materiału dowodowego adnotacja „raport zgodny” oznacza istnienie dokumentów, które znajdują się na liście operacji gotówkowych w momencie sprawdzania, nie oznacza natomiast zgodności wykonanych operacji z procedurą.

Zdaniem Sądu, do utraty zaufania z przyczyn obiektywnych mogło także przyczynić się naruszenie przez powoda procedur dotyczących wypłat awizowanych. W toku postępowania ustalono, iż w dniu 21 stycznia 2013 roku powód dokonał awizowanej wypłaty gotówki na rzecz innej osoby niż tej, która składała wniosek. Podnoszona przez powoda okoliczność - iż osoba, na rzecz której dokonano wypłaty była pełnomocnikiem bądź współwłaścicielem konta nie zmienia przy tym faktu, iż postępowanie powoda naruszało procedurę wypłaty awizowanej otwartej, z czego powód zdawał sobie sprawę. Przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie przyznali, iż awizowana wypłata gotówki powinna być dokonywana wyłącznie na rzecz osoby składającej wniosek o awizację. Powyższa zasada nie doznawała żadnych wyjątków, nawet jeśli osobą chcącą odebrać pieniądze był współwłaściciel konta lub pełnomocnik. Wypłacenie gotówki na rzecz innej osoby niż wskazana we wniosku o awizację było poważnym naruszeniem procedury i mogło narazić pozwany Bank na co najmniej wszczęcie przez klienta procedury reklamacyjnej. Należy przy tym wskazać, iż powód nie wykazał by w systemie istniała możliwość wskazania innej osoby niż ta, która dokonywała zgłoszenia awizacji, a dokumentów bezspornie wynika, że wniosek o awizację zgłosiła E. N., natomiast wypłaty gotówki dokonał T. N..

W ocenie Sądu pracodawca mógł utracić do powoda niezbędne zaufanie również z powodu popełnianych przez niego błędów w dokumentach operacji gotówkowych i bezgotówkowych – polegających na nieprzystawieniu pieczętki, braku podpisu powoda bądź nieczytelnym stemplu. W obowiązujących w banku procedurach dokładnie określono wszystkie niezbędne elementy każdego dokumentu. Bezspornym jest, iż powód został ze wszystkimi procedurami zapoznany. Powód w toku procesu usiłował dowieść, iż tego typu uchybienia „były normalną sytuacją”. Taka postawa – sugerująca, iż część procedury była w ocenie powoda mniej ważna niż inne i można jej było nie przestrzegać, albowiem „była to normalna sytuacja”, świadczy o jego lekceważącym stosunku do wykonywanych obowiązków pracowniczych. Należy przy tym mieć na uwadze, iż niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych wynikające z braku oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu czynności przypisanych zajmowanemu stanowisku (a jako takie można właśnie określić opisane zachowanie powoda) uzasadniają wypowiedzenie. Powód niezasadnie przy tym powołuje

się na okoliczność, iż innym pracownikom banku również zdarzało się popełniać podobne omyłki. Niewykonania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia bowiem naruszenie obowiązków przez innych pracowników (wyrok SN z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 329). Nadto pracownicy banku zaprzeczyli by istniało przyzwolenie dla naruszenia procedur. Kontrole natomiast służyły ujawnianiu nieprawidłowości celem podejmowania działań służących ich eliminacji. A. M. zeznała, iż naruszenia procedur zdarzały się, a zachowanie powoda nie odbiegało od innych pracowników. Należy mieć jednak na względzie, iż powyższe stwierdzenie nie oznacza, że pracodawca akceptował powyższe naruszenia. Nadto ocena świadka dotyczy pierwszego kwartału 2012 roku, wtedy bowiem A. M. współpracowała z powodem, przyczyną zaś wypowiedzenia są okoliczności zaistniałe w 2013 roku.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że nie może dziwić fakt, iż pracodawca w konsekwencji ujawnienia nieprawidłowych zachowań powoda utracił zaufanie do swojego pracownika i zrezygnował z jego dalszego zatrudniania. Zaufanie jest bowiem istotnym elementem stosunku pracy, którego brak może przekreślać możliwość dalszej współpracy stron stosunku pracy. Pracodawca powierzając wykonywanie obowiązków – w tym przypadku specjalisty – ufa pracownikowi, iż ten wykona swoje obowiązki rzetelnie, a przy tym będzie działał przy dochowaniu należytej staranności o dobro pracodawcy. Ujawnienie zachowania przeciwnego, co też miało miejsce w stosunku do powoda, zerwało więź zaufania i uniemożliwiło dalsze zawierzenie temu pracownikowi. W kontekście powyższego Sąd także uznał, iż utrata zaufania była przesłanką obiektywną.

Odnosząc się do zarzutu powoda, iż kontrola była przeprowadzona tylko po to by znaleźć nawet najmniejsze uchybienia, w ocenie Sądu powyższa argumentacja nie ma znaczenia. Faktycznie istnieje zbieżność czasowa między skargą powoda złożoną do (...), a kontrolą i wypowiedzeniem umowy, jednakże prawem pracodawcy jest dokonywanie oceny pracy pracowników i wyciąganie z tej oceny konsekwencji w przypadku stwierdzenia uchybień. Kontrola zaś wykazała nieprawidłowości powoda przy wykonywaniu obowiązków, które z ocenie Sądu uzasadniają wypowiedzenie. Pracodawca nie ma obowiązku stopniować konsekwencji wyciąganych względem pracownika i poprzedzać wypowiedzenie umowy, nałożeniem kar porządkowych. Fakty stwierdzone w toku kontroli (na marginesie można tylko podnieść, iż powód był pracownikiem ekipy wsparcia i stąd trudno było poddać jego działania kontroli w ramach kontroli placówki) w powiązaniu z okolicznością złożenia skargi do (...), w ocenie Sądu dawały podstawę do skorzystania z możliwości wypowiedzenia umowy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 i 3 kpc) oraz z godnie z treścią § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł M. K..

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego co w konsekwencji doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych sądu stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia a to poprzez przyjęcie, że:

a) złożenie przez pracownika (powoda) skargi na Bank (pozwanego) do Komisji (...) w związku z nieterminowym rozpoznaniem przez Bank reklamacji złożonej przez powoda jako Klienta skutkowało utratą zaufania do pracownika i w konsekwencji stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę;

b) uchybienia pracownika w zakresie przestrzegania procedur pracy w zakresie operacji gotówkowych i bezgotówkowych, których dopuścił się powód oraz niedopełnienie obowiązków służbowych przez powoda w zakresie jednorazowej wypłaty awizowanej oraz dwukrotnej wypłaty gotówki wydanej z sejfów mogło skutkować utratą zaufania do pracownika i w następstwie stanowiło uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 k.p. w zw. z art. 47 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji nie przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz poprzez nie zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i w konsekwencji uwzględnienie powództwa w całości poprzez przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji, jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.



Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż dokonane wypowiedzenie było nieuzasadnione, gdyż nie było podstaw ze strony pracodawcy do utraty zaufania wobec powoda wynikającego ze złożenia przez pracownika (powoda) skargi na Bank (pозwanego) do Komisji (...) w związku z nieterminowym rozpoznaniem przez Bank reklamacji złożonej przez powoda jako Klienta.

Odnosząc się do powyższego jeszcze raz za Sądem Rejonowym wskazać należy, że o zasadności utraty zaufania do pracownika usprawiedliwiającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, można mówić wtedy gdy zarzut ten znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r. II PK 251/08 LEX nr 707875; por. też wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 538). Nie jest przy tym nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie, przy czym utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze lub samodzielne uzasadnia wypowiedzenie nawet wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy w określonym zachowaniu, które obiektywnie nosi cechy naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. też wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

Nie sposób zgodzić się z apelującym, że złożona przez powoda jako klienta pozwanego banku skarga do (...) pozostaje w całkowitym oderwaniu od łączącego strony stosunku pracy i nie powinna mieć wpływu na stosunek pracodawcy do pracownika, wobec czego nie sposób mówić o nielojalnym zachowaniu się powoda względem pracodawcy, gdyż powód składając skargę nie naruszył żadnych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu II instancji argumentacja ta nie zasługuje na uwzględnienie. Przede wszystkim wskazać należy, iż istotnie skarga złożona przez niego do (...) nie powinna być oceniana przez pryzmat łączącego strony stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, iż fakt jej złożenia pozostaje w całkowitym oderwaniu od łączącej strony umowy o pracę. Bezwzględnie zaznaczyć należy, że to właśnie do obowiązków powoda (zajmującego stanowisko samodzielne) należała bezwzględna troska o dobro pracodawcy w tym dbanie o jego wizerunek poprzez m.in. zgłaszanie sytuacji, które mogłyby wpływać na ten wizerunek negatywnie. Nadto powód uczestniczył w postępowaniach reklamacyjnych i miał zapobiegać ich składaniu. Tym samym powód składając jako klient banku przedmiotową skargę, jednocześnie jako pracownik - wbrew ciężącym na nim w tym zakresie obowiązkom - nie zrobił nic, by wykryte przez niego w prowadzonym postępowaniu reklamacyjnym uchybienia usunąć bez szkody dla pracodawcy. Powód jako pracownik wiedząc o braku odpowiedniego załatwienia zapoczątkowanego przez niego postępowania reklamacyjnego nie zgłosił tego uchybienia przełożonym i nie wyjaśniał go na drodze służbowej z innymi pracownikami. Korzystając wyłącznie z przysługującego mu niewątpliwie jako klientowi banku uprawnienia do złożenia skargi do (...), całkowicie sprzeniewierzył się pracowniczemu obowiązkowi sygnalizowania wszelkich wiadomych spraw mogących mieć negatywne odbicie dla wizerunku pracodawcy. Dbając jedynie o interes osobisty, jako pracownik nie baczył na żadne reperkusje, jakie jego działanie mogło przynieść pracodawcy. Niewątpliwie tym samym - choć postępował zgodnie z przysługującym mu prawem - jednocześnie zlekceważył obowiązki wynikające z umowy o pracę i obiektywnie postąpił nielojalnie względem pracodawcy. Dlatego też zdaniem Sądu nie sposób było nadal oczekiwać od pozwanego, by darzył powoda wymaganym zajmowanym stanowiskiem zaufaniem.

Podkreślenia wymaga też, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Ze względu na zajmowane stanowiska, powinni oni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Zachowanie powoda nie znajduje więc żadnego usprawiedliwienia.

Do obowiązków powoda należało wspieranie operacyjne placówek bankowych. Polegało to na wspieraniu placówki na wszystkich liniach biznesowych, począwszy od obsługi gotówkowej, przez obsługę bezgotówkową, a skończywszy nawet na pełnieniu funkcji dyrektora oddziału w miejscu oddelegowania. Powód uczestniczył w postępowaniach

reklamacyjnych i miał bezwzględny obowiązek zapobiegania ich składaniu. Powód zajmując stanowisko samodzielne miał pełną świadomość znaczenia postrzegania jego pracodawcy będącego bankiem, jako odpowiedzialnego i kompetentnego kontrahenta. Wobec tego wskazane zachowanie powoda, bez względu na zasadność wniesionej przez niego skargi, jako godzące w wizerunek zatrudniającej go firmy nie było akceptowalne i mogło skutkować utratą zaufania do jego osoby, jako pracownika.

Dochodząc do powyższych wniosków Sąd Okręgowy pominął zgłoszony na etapie apelacji wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z historii reklamacji na okoliczność wyczerpania całego postępowania reklamacyjnego przed złożeniem skargi do (...) i dołożenia wszelkich starań przez powoda jako klienta banku dla rozwiązania reklamacji.

Zgodnie z art. 381 kpc. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Z kolei w myśl art. 217 § 1 i 3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Powód niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie by celem wykazania głoszonych przez siebie tez powołać wskazany dowód już w procesie przed Sądem I instancji. Skarżący z niewiadomych względów z tej możliwości nie skorzystał. Okoliczności tej nie umiał też w żaden sposób wytłumaczyć w postępowaniu apelacyjnym. Z tych też względów wskazany wniosek, jako spóźniony, należało pominąć.

Ponadto podkreślenia, iż wskazany dowód nie miał żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem fakt że powód wyczerpał całą procedurę reklamacyjną nie oznacza, iż jako lojalny pracownik przed zgłoszeniem skargi do (...) nie miał obowiązku zasygnalizowania nieprawidłowości w jego sprawie przełożonym. Wobec tego także na podstawie art. 217 § 3 kpc jego twierdzenia w tym zakresie należało pominąć.

Nie sposób też zgodzić się z apelującym, że uchybienia pracownika w zakresie przestrzegania procedur pracy w zakresie operacji gotówkowych i bezgotówkowych, których bezspornie dopuścił się powód oraz niedopełnienie obowiązków służbowych przez powoda w zakresie wypłaty awizowanej oraz wypłaty gotówki wydanej z sejfów nie mogło skutkować utratą zaufania do pracownika i w następstwie nie stanowiło uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze podkreślić należy, że powód sam w procesie przyznał wprost fakt dopuszczenia się wskazanych uchybień. Jednocześnie argumentował, że z uwagi na ich rangę, a także wobec faktu dopuszczania się takich uchybień przez pozostałych pracowników nie mogły być one stanowić podstawy utraty niezbędnego zaufania.

Wskazać należy, iż nienależyte wykonywanie obowiązków przez pracownika może stanowić podstawę utraty do niego zaufania. Ponadto, pracodawca może utracić zaufanie - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez zatrudnionego - nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNP 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 353).

Powód wbrew znanym mu i obowiązującym u pracodawcy procedurom dopuszczał się uchybień w zakresie operacji gotówkowych i bezgotówkowych w operacjach wewnętrznych podejmowanych w banku (dwukrotna wypłata gotówki wydanej z sejfów bez wypełnienia wszystkich stosownych dokumentów), jak i operacjach zewnętrznych (niedopełnienie obowiązków służbowych przez powoda w zakresie jednorazowej wypłaty awizowanej, oraz brak stosownych - czytelnych podpisów czy pieczęci na wymaganych dokumentach). Przy czym żadną miarą nie usprawiedliwia

powoda fakt: braku wyrządzenia pracodawcy jakiegokolwiek szkody, okoliczność nawet częstszego niedopełnienia procedur przez innych pracowników, czy brak wyciągnięcia przez pozwanego w stosunku do nich, podobnych jak do powoda konsekwencji. Truizmem jest bowiem stwierdzenie, iż niewykonania lub nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych nie usprawiedliwia naruszanie obowiązków przez innych pracowników (wyrok SN z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 128/00, OSNP 2002, nr 14, poz. 329). Natomiast wyciąganie personalnych konsekwencji służbowych wobec faktu niedopełnienia przez pracowników określonych obowiązków należy do suwerennych uprawnień pracodawcy. W procesie nie udowodniono, iżby pozwany akceptował i tolerował wszystkie powyższe uchybienia, bądź co sugerowano w apelacji wobec braku zapewnienia nowych – niezniszczonych pieczęci przyczynił się do naruszenia obowiązujących procedur przez pracowników, a w tym przez powoda. Z powyższych względów zarzuty w tym zakresie zgłoszone w apelacji nie mogły przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku instancyjnego.

Ponadto podnieść należy – co miał także na uwadze Sąd I instancji - że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651 wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34). Ponadto "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione" (wyrok SN z dnia 2 sierpnia 1985 r., I PRN 61/85, OSNCP 1986, nr 5, poz. 76, z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę /vide wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 419/97 (OSNP 1998 nr 20 poz.598)/. Z tych też względów przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione – art. 45 § 1 kp.

Ponadto nawet gdyby przyjąć, co sugeruje strona w apelacji, że powyższe przyczyny wskazujące uchybienia pracownika w zakresie przestrzegania poszczególnych procedur pracy (brak wyraźnej pieczęci czy pojedynczego podpisu, brak przestrzegania zasad dotyczących wypłat awizowanych, brak sporządzenia 2 dokumentów zestawienia gotówki wydanej z sejfu) z uwagi na ich mniejszą wagę, oceniane oddzielnie nie uzasadniały dokonanego wypowiedzenia, to i tak z uwagi na zasadność i ciężar pierwszego z postawionych przez pracodawcę zarzutów (brak kierowania się dobrem pracodawcy i złożenie przez powoda jako klienta banku skargi na bank do Komisji (...)na termin rozpatrywania przez bank reklamacji) - w pełni usprawiedliwiającego fakt utraty do niego zaufania jako pracownika banku i w sposób niewątpliwy w procesie wykazanego - dokonane wypowiedzenie należy uznać za zgodne z prawem. Co bowiem oczywiste wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Ponadto zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (vide wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r. I PK 187/06 OSNP 2008/3-4/35, M.P.Pr. (...)). W ocenie zaś Sądu Okręgowego wszystkie postawione przez pracodawcę zarzuty ocenione łącznie uzasadniały stwierdzenie, iż pracodawca mógł utracić w stosunku powoda wymagane od niego zaufanie.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c., jak i materialnego art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) biorąc pod uwagę wartość każdego ze zgłoszonych roszczeń.