

Sygn. akt IV P 21/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: J. J., A. K. (1)

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K. (2)

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

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i premię

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powódki A. K. (2) obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego (...) Bank Spółka Akcyjna w W..**

Sygn. akt IV P 21/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W., powódka A. K. (2) wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 8.400,00 zł,

a także o zasądzenie kwoty 2.000,00 zł netto tytułem premii za miesiąc grudzień 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwany Bank rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwany wskazał na szereg uchybień pracownika. Powódka podkreślała, że wszystkie zarzucane jej czyny wykonywała na polecenie swojego bezpośredniego przełożonego - W. K., dlatego nie mogą one być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 kwietnia 2017 roku pozwany (...) Bank Spółka Akcyjna w W., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że powódka w pozwie przyznała, iż wszystkie fakty opisane w oświadczeniu pracodawcy

o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę miały miejsce, tj. są prawdziwe. Jednocześnie te czynności, udostępnianie danych autoryzacyjnych, przelew środków bez wiedzy posiadacza rachunku, czy fikcyjne operacje w celu uzyskania premii za realizację celów sprzedażowych, były przez powódkę bagatelizowane. Zdaniem pozwanego zarzuty postawione powódce są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Nadto pozwany podnosił, że w okolicznościach sprawy jest nieuzasadnione roszczenie o zapłatę premii. Została ona naliczona przed powzięciem informacji o działaniach powódki stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z regulaminem premiowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 kp, premia nie przysługuje.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. (2) została zatrudniona w (...) Bank S.A. w W. od dnia 18 lutego 2013 roku na stanowisku opiekuna klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 sierpnia 2014 roku na czas nieokreślony. Pracę świadczyła w Punkcie (...) Klienta w B..

/dowód: umowy o pracę, aneksy - część B -1 akt osobowych powódki/

Zakres obowiązków powódki został w sposób szczegółowy określony na piśmie. Zapisy dotyczące obowiązków odnosiły się do sprzedaży produktów i usług bankowych, czynności transakcyjnych, realizowania obowiązujących procedur i bezpiecznego prowadzenia działalności bankowej zgodnie z „Polityką bezpieczeństwa Banku”. W tym zakresie powódka odpowiedzialna była m. in. za przestrzeganie obowiązujących standardów sprzedaży, zabezpieczenie dokumentacji i sprzętu, przestrzeganie tajemnicy służbowej, bankowej, regulaminu pracy i wynagradzania, obowiązujących przepisów, zarządzeń i poleceń służbowych, przestrzeganie obowiązujących w Banku procedur, przestrzeganie standardów obowiązujących w Banku.

/dowód: zakres obowiązków – część B-1 akt osobowych powódki/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powódki, nie stosował wobec niej kar porządkowych.

/okoliczność bezsporna/

Wykonując obowiązki służbowe A. K. (2), na prośbę przełożonej W. K., dokonywała wypłat środków pieniężnych z rachunków członków jej rodziny, m.in. ojca i środki te przekazywała do rąk W. K.. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a następnego dnia W. K. przynosiła dokument potwierdzający dokonanie wypłaty z podpisem osoby uprawnionej.

Powódka dokonywała również fikcyjnych operacji na rachunkach klientów banku w celu aktywowania tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu. Transakcje te odbywały się bez wiedzy, zgody i obecności klientów banku – posiadaczy rachunków. W celu realizacji planu sprzedażowego, a w konsekwencji uzyskania premii W. K. przedstawiała podległym pracownikom listę nieaktywnych rachunków i w uzgodnieniu z nimi ustalała ich aktywację. Pracownicy nie sprzeciwiali się takim czynnościom. Wysokość premii uzależniona była od stopnia realizacji planu. Aby W. K. mogła otrzymać premię, cały zespół musiał wykonać założone cele.

A. K. (2) zatwierdzała również w systemie transakcyjnym fikcyjne wypłaty gotówkowe dokonane przez innych pracowników placówki bankowej, udostępniła W. K. swój komputer i przekazała dostęp do systemu transakcyjnego celem przeprowadzenia nieautoryzowanego przez klienta banku polecenia przelewu oraz wypłaty gotówki. Powódka

umożliwiła również nakreślenie przez przełożoną W. K. podpisu za klienta, zaktualizowała w systemie transakcyjnym dane dotyczące dowodu osobistego klientki banku bez jej obecności i bez wykonania obowiązku weryfikacji nowego dokumentu tożsamości.

Pozostali pracownicy w osobach M. M., E. K.

i D. S. także dokonywali fikcyjnych transakcji oraz wypłat z kont członków rodziny W. K..

/dowód: zeznania powódki A. K. (2) – k. 98 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny - k. 38, zeznania świadków: M. M. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 61, E. K. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 61, D. S. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 61, W. K. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny - k. 72/

Na początku lutego 2017 roku jeden z klientów banku złożył reklamację dotyczącą nieprawidłowości w zakresie operacji wykonywanych na jego rachunku. W związku z tym pracownicy Departamentu (...) podjęli działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy i w tym celu przyjechali do placówki banku w B.. W dniu 15 lutego 2017 roku wszyscy pracownicy tej placówki zostali przesłuchani przez osoby kontrolujące. Sprawdzano również dokumentację. Brakowało znacznej części dokumentów, a pracownicy nie byli w stanie wskazać, co się z nimi stało.

W trakcie kontroli stwierdzono, że w placówce nie były przestrzegane prawie żadne procedury, a pracownicy, w tym powódka, bez wiedzy, zgody

i obecności klientów dokonywali wypłat z ich rachunków. Powódka dokonywała również operacji na rachunkach klientów - przelewów, co odbywało się bez ich zgody. Ustalono, że czynności te były podejmowane w celu uzyskania premii. W wyniku kontroli złożono wnioski o zwolnienie pracowników placówki w B..

/dowód: zeznania powódki A. K. (2) – k. 98 w zw. z nagraniem rozprawy – protokół elektroniczny - k. 38, zeznania świadka A. F. – k. 93-94, zgłoszenie – k. 67/

Oświadczeniem z dnia 20 lutego 2017 roku, doręczonym powódce

6 marca 2017 roku, pozwany (...) Bank S.A. rozwiązał z A. K. (2) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. udostępnieniu innemu pracownikowi Oddziału – (...) swojego komputera oraz przekazaniu dostępu do systemu transakcyjnego Banku celem przeprowadzenia w dniu 26.01.2017 roku nieautoryzowanej przez klienta Banku operacji polecenia przelewu środków pieniężnych w kwocie 700 zł oraz w dniu 10 lutego 2017 roku nieautoryzowanej przez Klienta Banku operacji wpłaty gotówkowej w kwocie 700 zł, czym powódka naruszyła zapisy (...) wprowadzone Uchwałą Zarządu Banku z dnia 12.11.2015 roku nr (...),

2. przeprowadzeniu w dniu 30.12.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 750 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku

i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

3. przeprowadzeniu w dniu 18.10.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 406 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku

i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

4. przeprowadzeniu w dniu 27.10.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 455,28 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

5. przeprowadzeniu w dniu 13.09.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 1.855,65 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy i zgody,

6. umożliwieniu nakreślenia podpisu „za klienta” przez osobę nieupoważnioną tj. W. K. na dokumencie (...) sporządzonym w dniu 26.01.2017 roku,
a następnie zeskanowaniu tej karty do systemu transakcyjnego Banku jako dokumentu obowiązującego i potwierdzającego wzór podpisu Klienta,

7. zaktualizowaniu w systemie transakcyjnym Banku w zakresie dowodu osobistego bez obecności klientki w placówce Banku, a tym samym bez wykonania obowiązku identyfikacji i weryfikacji klientki oraz weryfikacji nowego dokumentu tożsamości – na podstawie informacji pozyskanych od osoby trzeciej, tj. W. K. – a następnie zeskanowaniu zmienionej Karty Informacyjnej Klientki do systemu Banku
z uzupełnionym podpisem klienta, który nie został nakreślony w jej obecności,

8. przyjęciu od osoby trzeciej, tj. W. K. oświadczenia z dnia 30.12.2016 roku o złożeniu wypowiedzenia umowy rachunku bankowego klientki Banku z podpisem w miejscu podpisu klienta nie złożonym w jej obecności,

9. świadomym wykonaniu w miesiącu lutym 2016 roku fikcyjnych operacji na rachunkach Klientów Banku, bez ich wiedzy i zgody – mających na celu aktywowanie rachunków bankowych celem zaliczenia ich do realizacji planu sprzedażowego podlegającego systemowi premiowania. W punkcie tym pracodawca szczegółowo opisał fikcyjne operacje i wskazał, że powódka nie dochowała obowiązku rzetelnego rozliczenia na koniec dnia operacyjnego swojego stanowiska kasowego, co stanowi działanie niezgodne z Instrukcją kasowo-skarbcową.

W oświadczeniu wskazano, że ww. operacje przeprowadzone zostały z naruszeniem obowiązku należytej identyfikacji i weryfikacji klienta, co stanowi działanie niezgodne z:

- a. Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,
- b. Instrukcją Przeciwdziałania P. Pieniądzy i Finansowaniu Terroryzmu,
- c. Ustawą z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- d. Instrukcją (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych.

Ponadto pracodawca zarzucił powódce, że niezgodnie z obowiązującymi w Banku procedurami zatwierdzała dowody księgowe poprzez akceptację w systemie transakcyjnym Banku wymienionych trzech fikcyjnych wypłat gotówkowych na kwoty 34.000zł, 30.000 zł i 36.000 zł.

Pracodawca podał, że powyższe stanowi naruszenie zapisów Instrukcji Obiegu dokumentów (...) Bank S.A.

Dalej pracodawca wskazał, że praca powódki w (...) Bank S.A. generuje istotne i realne ryzyko operacyjne. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 52 par. 1 pkt 1 kp oraz zawarł informację, że wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę uzyskał w dniu 15 lutego 2017 roku.

/dowód: oświadczenie – w aktach osobowych powódki/

Pracownikom pozwanego Banku jest wypłacana premia za realizację celów. Jej wypłata następuje według zasad określonych w regulaminie. Na dany miesiąc wysokość premii ustala Zarząd Banku. Na podstawie regulaminu każda sprzedaż ma określoną wartość punktową. Do kierownika placówki jest przesyłany plik premiowy. Plik zawiera informacje o wysokości naliczonej premii. W regulaminie premiowania wymieniono przesłanki negatywne, zaistnienie których skutkuje nie wypłaceniem premii. Między innymi wskazano, że premia nie przysługuje z powodu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 kp niezależnie od poziomu realizacji celów w miesiącach rozliczeniowych przypadających przed dniem rozwiązania umowy o pracę, dla których terminy wypłaty premii przypadają po wypowiedzeniu umowy. Drogą elektroniczną powodowie otrzymali informację o wysokości

naliczonej premii za grudzień 2016 roku. Wypłata premii miała nastąpić w lutym 2017 roku. Wypłata premii dla powodów została wstrzymana w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunków pracy.

/dowód: zeznania świadka M. K. – nagranie rozprawy – protokół elektroniczny – k. 61; regulamin premiowania – k. 63-66v/

W pozwanym Banku obowiązują wewnętrzne regulacje dotyczące zasad wykonywania czynności bankowych. Są to między innymi: Instrukcja identyfikacji i weryfikacji danych klienta, Instrukcja Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu, Instrukcja (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych, Instrukcja kasowo-skarbcowa. Powodowie zapoznali się z treścią regulacji wewnętrznych.

/dowód: instrukcje – płyta k. 76, okoliczności bezsporne/

A. K. (2) pracuje od lutego 2018 roku. Otrzymuje wynagrodzenie w kwocie około 2000 zł, spłaca kredyt, którego rata wynosi miesięcznie 1000 zł.

/ zeznania powódki A. K. (2) – k. 99/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki A. K. (2) oraz świadków E. K., M. M., D. S., A. F., W. K. i M. K. oraz na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powódki..

Sąd uznał zeznania powódki oraz świadków E. K., M. M. i D. S. za wiarygodne. Zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają. W przeważającym zakresie korespondują z zeznaniami świadka W. K.. Waler wiarygodności posiadają również zeznania M. K. i A. F.

Z zeznań powódki oraz świadków wynika, że zarówno powódka, jak i inni pracownicy placówki pozwanego Banku w B. dopuszczali się szeregu nieprawidłowości podczas wykonywania obowiązków, a czynili to w uzgodnieniu i za aprobatą przełożonej W. K. oraz na jej polecenie. Nieprawidłowości nie miały charakteru incydentalnego, proceder ten trwał około półtora roku.

Sąd uznał, że zeznania powódki i świadków E. K., M. M. i D. S. w części w której podają, że czynności niezgodne z procedurami wykonywali z polecenia przełożonej, w obawie przed negatywnymi konsekwencjami, są niewiarygodne. Z materiału dowodowego wynika, że pracownicy pozostawali w koleżeńskich relacjach z przełożoną, wypłaty z kont członków jej rodziny odbywały się raczej na prośbę, niż na polecenie W. K., a aktywacja kont poprzez czynności sprzeczne z procedurami wynikała ze wzajemnych uzgodnień pracowników z W. K.. Z materiału dowodowego nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym powódce, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub by grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obowiązuje obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). 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). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z A. K. (2) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu szeregu zarzutów dotyczących wykonywania przez nią czynności

sprzecznych z obowiązującymi w banku procedurami. Zarzuty te szczegółowo zostały przez pracodawcę wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

A. K. (2) potwierdziła, że przedstawione w oświadczeniu przez pracodawcę uchybienia miały miejsce. Z jej zeznań wynika, że dokonywała wypłat środków pieniężnych z rachunków członków rodziny W. K. i środki te przekazywała do jej rąk. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a W. K. nie posiadała pełnomocnictwa od tych osób. Powódka potwierdziła, że wykonywała fikcyjne operacje na rachunkach klientów banku w celu aktywowania tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu. Transakcje te odbywały się bez wiedzy, zgody i obecności klientów banku. Powódka przyznała także, iż zatwierdzała w systemie transakcyjnym fikcyjne wypłaty gotówkowe dokonane przez innych pracowników placówki bankowej, udostępniła W. K. swój komputer i przekazała dostęp do systemu transakcyjnego celem przeprowadzenia nieautoryzowanego przez klienta banku polecenia przelewu oraz wypłaty gotówki. A. K. (2) potwierdziła, iż umożliwiła nakreślenie przez przełożoną W. K. podpisu za klienta, zaktualizowała w systemie transakcyjnym dane dotyczące dowodu osobistego klientki banku bez jej obecności i bez wykonania obowiązku weryfikacji nowego dokumentu tożsamości.

A. K. (2), akceptując zakres czynności, zobowiązała się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w banku. W toku procesu nie przeczyła dokonaniu postawionych jej zarzutów, co oznacza, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste. Podkreślić trzeba, że poszczególne uchybienia zostały także opisane przez pracodawcę w sposób szczegółowy.

Pozostaje zatem ocena, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. A. K. (2) podkreślała, iż wszystkie zarzucane jej czyny wykonywała na polecenie bezpośredniej przełożonej – W. K., a czyniła to w obawie przed konsekwencjami ze strony przełożonej, bowiem to ona rekomendowała fakt jej zatrudnienia i decydowała o wysokości wynagrodzenia.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym na powódce, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub aby grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami w przypadku odmowy wykonania poleconych czynności. Z okoliczności sprawy wynika również, że pracownicy pozostawali raczej w koleżeńskich relacjach z przełożoną i działania choćby w zakresie aktywacji kont poprzez czynności sprzeczne z procedurami były skutkiem wzajemnych uzgodnień pracowników z W. K., a nie wydanych przez nią poleceń.

Nawet, gdyby zagrożenie konsekwencjami ze strony przełożonej było realne, powódka nie powinna była wykonywać czynności sprzecznych z prawem i obowiązującymi procedurami, bowiem takie polecenia przełożonych nie wiążą pracowników. Powódka przyznała, że była świadoma tego, iż jej działania są sprzeczne z procedurami, a jednak nie zawiadomiła przełożonych wyższego szczebla o łamaniu procedur. Czynności sprzeczne z obowiązującymi procedurami powódka wykonywała w celu pozornego realizowania celów wyznaczonych przez pracodawcę, tzw. celów premiowych. Taka motywacja powódki nie zasługuje na jakąkolwiek aprobatę. Nie dosyć, że w istocie cele premiowe nie były realizowane, to pracodawca narażony był na szkodę związaną z wypłatą nienależnej premii. Nadto interes pracodawcy był zagrożony poprzez działania na rachunkach klientów sprzeczne z procedurami i mógł skutkować całkowitą utratą zaufania klientów do Banku.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, opisane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką uchybienia w postaci wypłaty gotówki bez wiedzy klienta, przelewu środków bez wiedzy posiadacza rachunku oraz fikcyjnych operacji wpłat i wypłat miały miejsce, przy czym powódka je bagatelizowała. Wskazane w sprawie

okoliczności świadczą, że powódka w sposób świadomy naruszyła przepisy i procedury obowiązujące w Banku. Zachowanie powódki było zawinione, A. K. (2) całkowicie zignorowała następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Klienci powierzyli bankowi swoje pieniądze i działali w zaufaniu do jego pracowników. Powódka miała dostęp do cudzych środków finansowych i wykazała się w pracy wyjątkowym brakiem odpowiedzialności.

Powyższe okoliczności świadczą, że A. K. (2) naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze świadomie i w sposób ciężki. W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 56 i 57 kp oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, jako nieuzasadnione.

Za nieuzasadnione Sąd uznał także roszczenie powódki dotyczące zasądzenia premii za miesiąc grudzień 2016 roku. Premia ta została naliczona i miała być wypłacona w lutym 2017 roku. Do naliczenia premii doszło zanim pracodawca powziął informację o fikcyjnej aktywacji kont klientów. W takich okolicznościach premia ta nie może być uznana za należną. Nadto w regulaminie premiowania wymieniono przesłanki negatywne, zaistnienie których skutkuje nie wypłaceniem premii. Między innymi wskazano, że premia nie przysługuje z powodu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 kp niezależnie od poziomu realizacji celów w miesiącach rozliczeniowych przypadających przed dniem rozwiązania umowy o pracę, dla których terminy wypłaty premii przypadłyby po wypowiedzeniu umowy. Wypłata premii dla powódki została wstrzymana właśnie w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 80 kp oddalił żądania zasądzenia premii.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności jej sytuację finansową. Powódka niedawno zaczęła osiągać dochód, który jest niski i ma zobowiązania finansowe w dużej wysokości.