

sygn. akt VII Pa 22/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Emilia Poddębniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 marca 2016 r. w W.

sprawy z powództwa A. K. (1)

przeciwko (...) BANK S.A. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 22 grudnia 2015 r., sygn. VI P 354/13

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda A. K. (1) na rzecz pozwanej (...) BANK S.A. w W. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych)
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 marca 2016 r. w sprawie o sygn. akt VI P 354/13 Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. K. (1) przeciwko (...) Bank S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, oddalił powództwo oraz zasądził od powoda A. K. (1) na rzecz pozwanej (...) Bank S.A. z siedzibą w W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

Powód A. K. (1) był zatrudniony w pozwanym Banku początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 13 grudnia 2010 roku do dnia 30 czerwca 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 lipca 2011 roku do dnia 15 stycznia 2012 roku i na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 stycznia 2012 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora departamentu w Departamencie Klientów Instytucjonalnych. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 14.000 zł brutto.

Dnia 7 maja 2013 roku powodowi wręczono oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. W treści wypowiedzenia, jako jego przyczynę pracodawca wskazał na negatywną ocenę pracy powoda spowodowaną niewykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych polegającym na dopuszczeniu się istotnych uchybień poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przypisanych do zajmowanego stanowiska, polegającym na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych/rekomendacji wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego, które zostały przez powoda przyjęte do realizacji. W treści wypowiedzenia pracodawca wyczerpująco wskazał na niewykonane przez powoda zalecenia pokontrolne/rekomendacje wymieniając:

- 1) wprowadzenie zmian w opracowywanej aktualizacji Instrukcji otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w (...)BANK S.A. dotyczących postępowania Banku z zajęciami egzekucyjnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 2) wprowadzenie do systemu Profile kodów produktów umożliwiających jednorazowe rozróżnienie gwarancji udzielonych przez Bank ze względu na charakterystyki opisane w uchwale (...) (...) z dnia 10 marca 2010 roku dotyczące podziału na następujące grupy: udzielone gwarancje jakości odsprzedawanych towarów (aktywów) i gwarancje zapłaty odszkodowania (w szczególności gwarancje przetargowe, gwarancje dobrego wykonania umowy, gwarancje zapłaty cła i gwarancje zapłaty podatku) oraz inne udzielone gwarancje i poręczenia niestanowiące zabezpieczenia aktywów osób trzecich, udzielone gwarancje i poręczenia zabezpieczające aktywa osób trzecich;
- 3) uszczegółowienie obowiązujących w Banku regulacji produktowych dot. klientów instytucjonalnych w zakresie sposobu monitorowania przez Oddziały Banku aktualności posiadanej dokumentacji, w szczególności odpisów KRS i odpowiedniej aktualizacji parametrów prowadzonych na ich rzecz rachunków;
- 4) zrealizowanie zobowiązania wynikającego z Zarządzenia (...) w zakresie dokonania zmiany Instrukcji obsługi rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A. w określonym w treści Zarządzenia zakresie;
- 5) podjęcie (we współpracy z Dyrektorem (...)) działań zmierzających do realizacji zobowiązania wynikającego z Zarządzenia (...) w zakresie przygotowania Pisma Ogólnego Członków Zarządu nadzorujących Pion Handlowy i Pion Procesów i Technologii zawierającego wytyczne dot. działań mających na celu próbę aktywacji rachunków bankowych prowadzonych na rzecz klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych niewykazujących aktywności i przekazania ich do Oddziałów;
- 6) zrealizowanie zobowiązania wynikającego z Zarządzenia (...) w zakresie zweryfikowania założeń dotyczących szczegółowych warunków generowania raportów rachunków martwych, dla których upłynął okres przedawnienia;
- 7) ustalenie sposobu postępowania z rachunkami zidentyfikowanymi do reaktywacji w analizie dokonanej przez Departament Klientów Instytucjonalnych;
- 8) przeanalizowanie (w porozumieniu z Dyrektorem (...)) zmian zapisów Instrukcji postępowania z rachunkami martwymi (...) w zakresie klientów instytucjonalnych i ewentualnie przekazanie do wprowadzenia przez Dyrektora (...) w zakresie: okresów przedawnienia dla roszczeń będących przedmiotem rachunków martwych, postanowień dotyczących rozwiązania umowy rachunku;
- 9) przeprowadzenie analizy rachunków z indeksem odsetkowym (...) w zakresie rachunków klientów instytucjonalnych, a następnie podjęcie działań prawidłowego ich oznaczenia w systemie Profile;

10) określenie trybu postępowania z nieaktywnymi rachunkami klientów instytucjonalnych, wbudowanie mechanizmów kontrolnych realizacji tego procesu oraz dokonanie zmiany Instrukcji prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych;

11) opracowanie i przedstawienie Zarządowi Banku propozycji dotyczącej sposobu postępowania przez pracowników Banku i nadzoru w odniesieniu do rachunków nieaktywnych występujących obecnie w bazie, dla których w wyniku braku stosownych uregulowań nie nastąpiło rozwiązanie umowy rachunku i przekształcenie w rachunek martwy;

12) wprowadzenie mechanizmów kontrolnych w zakresie prawidłowej realizacji procesu generowania publikacji dla depozytów, które powinny zostać zawarte w Procedurze monitorowania rachunków depozytowych z należnościami wymagalnymi stanowiącej obecnie Załącznik nr 4 do Instrukcji monitorowania klienta wprowadzonej Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) BANK S. A. z dnia 30 czerwca 2011r.;

13) wypracowanie stanowiska Banku w zakresie sposobu postępowania w przypadku, gdy zaległości wystąpią na rachunkach klientów instytucjonalnych, dla których opłaty i prowizje za prowadzenie rachunku pobierane są z innego rachunku i jego wdrożenie we wszystkich powiązanych regulacjach produktowych, scenariuszach (m. in. w Procedurze monitorowania rachunków depozytowych z należnościami wymagalnymi). Po wypracowaniu stanowiska Banku w opisanym powyżej zakresie należy ewentualne zmiany do procedury (...) przekazać do Dyrektora (...).

Pracodawca wskazał też, że powód nie zrealizował zalecenia Zarządu z dnia 13 marca 2012 roku dotyczącego wprowadzenia opłaty za zastosowanie odstępstwa przy udzielaniu kredytu w postaci dodatkowej prowizji lub podwyższonej marży, w zależności od rodzaju odstępstwa i jego ryzyka.

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Departament Audytu Wewnętrznego (...) sformułowane zostało zalecenie pokontrolne, w myśl którego Dyrektor Departamentu Klientów Instytucjonalnych został zobowiązany do wprowadzenia zmian

w opracowywanej aktualizacji Instrukcji otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w pozwanym banku dotyczących postępowania banku z zajęciami egzekucyjnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami (zalecenie z pkt 1 wypowiedzenia). Jako termin realizacji zalecenia wskazano 30 listopada 2009 roku, został on następnie przedłużony do dnia 20 listopada 2010 roku. W wyniku kontroli (...) ustalono, że zalecenie to nie zostało wykonane. Ostatecznie zalecenie to zostało wykonane poprzez wprowadzenie Instrukcji w sprawie zasad i trybu otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla Klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A. zarządzeniem nr (...) z dnia 12 marca 2013 roku. Realizacją tego zalecenia zajął się Departament Operacji Bankowych, a nie Departament Klientów Instytucjonalnych, na co wskazywał w swym mailu z dnia 9 sierpnia 2011 r. sam powód.

W wyniku kontroli (...) sformułowane zostało zalecenie dla Dyrektora Departamentu Klientów Instytucjonalnych wprowadzenia do systemu Profile kodów produktów umożliwiających jednorazowe rozróżnienie gwarancji udzielonych przez Bank ze względu na różne charakterystyki opisane w uchwale (...)/2010 (...) z dnia 10 marca 2010 roku (zalecenie z pkt 2 wypowiedzenia). Jako termin realizacji zalecenia wskazano na

31 stycznia 2011 roku, do kiedy to odpowiednie informacje o realizacji tych zaleceń miały zostać przekazane do (...). Mailem z dnia 17 lipca 2012 roku powód wskazał, że zalecenie to było rozpatrywane w jego departamencie, jednak ze względu na złożoność problemu

i braki kadrowe oczekuje on realizacji tego zalecenia dopiero w IV kwartale roku 2012. Powód został w odpowiedzi pouczony o tym, iż powinien sporządzić odpowiedni wniosek do prezesa o przedłużenie terminu do realizacji tego zalecenia. Ostatecznie realizacja tego zalecenia pokontrolnego została zaakceptowana w dniu 2 stycznia 2013 roku.

Departament Audytu Wewnętrznego w raporcie z kontroli (...) wskazał, że nie zostało zrealizowane zalecenie pokontrolne dotyczące uszczegółowienia obowiązujących w banku regulacji produktowych dot. klientów instytucjonalnych w zakresie sposobu monitorowania przez Oddziały Banku aktualności posiadanej dokumentacji,

w szczególności odpisów z KRS i odpowiedniej aktualizacji parametrów prowadzonych na ich rzecz rachunków, termin realizacji tego zalecenia był wyznaczony na dzień 31 marca 2011 roku (zalecenie z pkt 3 wypowiedzenia). Ostatecznie zalecenie to zostało wykonane poprzez wprowadzenie Instrukcji w sprawie zasad i trybu otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla Klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A. zarządzeniem nr (...) z dnia 12 marca 2013 roku. Powód w ramach realizacji tego polecenia pokontrolnego przygotował jedynie pismo skierowane do poszczególnych oddziałów, nie przygotował on jednak projektu zmiany w regulacjach obowiązujących w banku.

Zarządzeniem z dnia 14 lipca 2010 roku nr (...) Dyrektor Departamentu Klientów Instytucjonalnych został zobowiązany do dokonania zmiany Instrukcji obsługi rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A. w określonym zakresie (§ 2 ust. 2 zarządzenia; pkt 4 wypowiedzenia). W § 2 ust. 3 tego zarządzenia dyrektor departamentu został również zobowiązany do przygotowania odpowiedniego Pisma Ogólnego we współpracy z Dyrektorem Departamentu (...) Sprzedażą (pkt

5 wypowiedzenia) zaś w § 2 ust. 4 pkt 1 do przygotowania we współpracy z Dyrektorem Departamentu Produktów i Procesów oraz Dyrektorem Departamentu Informatyki szczegółowych warunków generowania raportu rachunków martwych, dla których upłynął okres przedawnienia (pkt 6 wypowiedzenia). W wyniku przeprowadzenia kontroli (...) sformułowane zostały zalecenia pokontrolne, które wskazywały na konieczność realizacji określonych w zarządzeniu nr (...) zobowiązań. Jednocześnie został wyznaczony termin na realizację zaleceń do dnia 31 października 2011 roku. Powód skierował drogą mailową w dniu 23 października 2012 roku pismo w sprawie zmiany regulacji dla klientów instytucjonalnych, pismo to jednak odnosiło się do zarządzenia nr (...) z dnia

22 października 2012 roku, którym zostały zmienione jedynie wzory umów o prowadzenie rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych. Właściwa zmiana dotycząca obsługi rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych została zaś dokonana poprzez wprowadzenie Instrukcji w sprawie zasad i trybu otwierania

i prowadzenia rachunków depozytowych dla Klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A. zarządzeniem nr (...) z dnia 12 marca 2013 roku. Odnośnie przygotowania szczegółowych warunków generowania raportu rachunków martwych, odpowiedni pracownik z departamentu powoda w pierwszej połowie 2012 roku przekazał do Departamentu Informatycznego potrzebne dane, brak jednak informacji, czy zalecenie zostało w tej materii uznane za wykonane.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w wyniku kontroli (...) sformułowane zostało zalecenie co do identyfikacji rachunków do reaktywacji oraz ustalenia sposobu postępowania z nimi (pkt 7 wypowiedzenia) z terminem jego realizacji wyznaczonym do dnia 31 grudnia 2011 roku. W mailu z dnia 20 września 2012 roku powód wskazał, że to zalecenie powinno zostać uznane za zrealizowane, jednocześnie podając, że nie identyfikował on bazy rachunków do reaktywacji, zaś sposób postępowania z tymi rachunkami ustalany był każdorazowo indywidualnie z doradcami klienta instytucjonalnego, do których przypisane były dane rachunki. Po przeprowadzeniu kontroli (...) sformułowano także kolejne zalecenia dotyczące przeanalizowania (w porozumieniu z Dyrektorem (...)) zmian zapisów Instrukcji postępowania z rachunkami martwymi w zakresie klientów instytucjonalnych (pkt

8 wypowiedzenia) oraz zalecenie dotyczące przeprowadzenia analizy rachunków z indeksem odsetkowym (...) w zakresie rachunków klientów instytucjonalnych, a następnie podjęcie działań prawidłowego ich oznaczenia w systemie Profile (pkt 9 wypowiedzenia). Zalecenie z pkt 8 wypowiedzenia nie zostało zrealizowane do dnia wręczenia powodowi wypowiedzenia, zaś zalecenie z pkt 9 wypowiedzenia zostało zrealizowane i zaakceptowane przez audytora w systemie S. w dniu 25 stycznia 2013 roku.

Powód wnosił w korespondencji mailowej o uznanie za zrealizowane 2 kolejnych zaleceń wynikających z raportu z kontroli (...). W mailu z dnia 23 maja 2012 roku wniósł on o uznanie za zrealizowane zalecenia polegającego na zweryfikowaniu żądania zmiany do Profile (...) wskazując, że (...) brało udział w odpowiednich ustaleniach dotyczących tych zmian. To zalecenie jednak nie było wskazane w treści wypowiedzenia.

Z kolei w mailu z dnia 20 września 2012 roku powód wskazał, że zostało zrealizowane zalecenie dotyczące realizacji zobowiązania z zarządzenia (...) w zakresie podjęcia działań mających na celu oznaczenie w systemie Profile

rachunków z już rozwiązaną umową i niezadysponowanymi środkami w sposób umożliwiający wykonanie raportu rachunków martwych, dla których upłynął okres przedawnienia.

Dyrektor Departamentu Klientów Instytucjonalnych otrzymał również w wyniku przeprowadzonej kontroli (...) zalecenie dotyczące określenia trybu postępowania z nieaktywnymi rachunkami klientów instytucjonalnych, wbudowania mechanizmów kontrolnych realizacji tego procesu oraz dokonania zmiany Instrukcji prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych (pkt 10 wypowiedzenia). Zalecenie to zostało zrealizowane, ale dopiero w październiku 2012 roku.

W wyniku tej kontroli sformułowano także zalecenie dotyczące opracowania i przedstawienia Zarządowi Banku propozycji dotyczącej sposobu postępowania przez pracowników Banku i nadzoru w odniesieniu do rachunków nieaktywnych występujących w bazie, dla których w wyniku braku stosownych uregulowań nie nastąpiło rozwiązanie umowy rachunku i przekształcenie w rachunek martwy (pkt 11 wypowiedzenia). Zalecenie to nie zostało zrealizowane.

W wyniku kontroli (...) sformułowano z kolei zalecenie pokontrolne dotyczące wprowadzenia mechanizmów kontrolnych w zakresie prawidłowej realizacji procesu generowania publikacji dla depozytów, które powinny zostać zawarte

w odpowiedniej regulacji wewnętrznej banku (pkt 12 wypowiedzenia). Zalecenie to również nie zostało zrealizowane przez powoda. W toku tej samej kontroli sformułowano zostało także zalecenie dotyczące wypracowania stanowiska Banku w zakresie sposobu postępowania w przypadku, gdy zaległości wystąpią na rachunkach klientów instytucjonalnych, dla których opłaty i prowizje za prowadzenie rachunku pobierane są z innego rachunku i jego wdrożenie we wszystkich powiązanych regulacjach produktowych, scenariuszach, a także ewentualne przekazanie do Dyrektora (...) zmian do procedury (pkt 13 wypowiedzenia). Również i to zalecenie nie zostało zrealizowane przez powoda.

Zalecenie Zarządu z dnia 13 marca 2012 roku dotyczące wprowadzenia opłaty za zastosowanie odstępstwa przy udzielaniu kredytu w postaci dodatkowej prowizji lub podwyższonej marży, w zależności od rodzaju odstępstwa i jego ryzyka zostało przez powoda wykonane.

W praktyce realizacja wielu zaleceń pokontrolnych często wymagała współpracy pomiędzy różnymi departamentami, pewne problemy wynikały również z tego, że ilość zadań, które musiały wykonywać Zespół (...), który był odpowiedzialny za realizację wielu zaleceń, była bardzo duża. Oprócz tego zespołu za realizację zaleceń pokontrolnych był również odpowiedzialny Wydział Sprzedaży. Problemem dla realizacji

w terminie zaleceń pokontrolnych było również zmniejszające się zatrudnienie w departamencie oraz duża rotacja pracowników, zwłaszcza wiele problemów dostarczyło odejście jednego z pracowników, który zajmował się realizacją niektórych zaleceń pokontrolnych. Powód odbywał rozmowy z członkiem zarządu L. K., który radził powodowi, aby wnosił on o przedłużenie terminu do realizacji poszczególnych zaleceń, których nie jest w stanie wykonać w terminie wskazanym przez Departament Audytu Wewnętrznego. Na ustne wnioski powoda o przedłużenie terminu L. K. odpowiadał, że go to nie interesuje, powód jednak nie skierował do prezesa zarządu żadnego pisemnego wniosku o przedłużenie terminu.

W momencie objęcia stanowiska Dyrektora Departamentu Klientów Instytucjonalnych przez powoda miał on do zrealizowania 21 zaleceń pokontrolnych, następnie w okresie od grudnia 2010 roku do grudnia 2012 roku wydano łącznie kolejnych 65 zaleceń pokontrolnych. Według stanu na dzień 30 września 2012 roku powód jako Dyrektor Departamentu Klientów Instytucjonalnych nie zrealizował 13 zaleceń pokontrolnych. Część zaleceń pokontrolnych wydawanych powodowi w okresie jego zatrudnienia na stanowisku Dyrektora Departamentu Klientów Instytucjonalnych z upływem czasu ulegała dezaktualizacji.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że zgodnie z § 23 ust. 1 regulaminu wykonywania kontroli wewnętrznej instytucjonalnej w (...) BANK S.A. w jego brzmieniu określonym uchwałą zarządu pozwanego nr (...) z dnia 17 stycznia 2012 roku, dyrektor komórki/jednostki organizacyjnej jest zobowiązany do realizacji zaleceń pokontrolnych w terminach

wskazanych w raporcie pokontrolnym. Z kolei § 23 ust. 5 tego regulaminu wskazuje, że termin realizacji zaleceń pokontrolnych może ulec przedłużeniu tylko w uzasadnionych przypadkach na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej, który musi zostać skierowany do prezesa zarządu banku. Powód próbował rozmawiać bezpośrednio z dyrektorem Departamentu Audytu Wewnętrznego o przedłużeniu terminu do realizacji niektórych zaleceń, jednak został on powiadomiony, że właściwą drogą jest właśnie skierowanie odpowiedniego pisma do Prezesa Zarządu Banku.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na dowodach: umowa o pracę na czas określony z dnia 9 grudnia 2010 r., umowa o pracę na czas określony z dnia 22 czerwca 2011 r., umowa o pracę na czas nieokreślony, zaświadczenie o wynagrodzeniu, wypowiedzenie umowy o pracę, raport kontroli (...), raport kontroli (...), zarządzenie nr (...), instrukcja w sprawie zasad i trybu otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla Klientów instytucjonalnych w (...) BANK S.A., mail z dnia 9 sierpnia 2011 r., raport kontroli (...), mail z dnia 17 lipca 2012 r., mail z dnia 18 lipca 2012 r., mail z dnia 17 maja 2011 r. z załącznikami, zarządzenie nr (...), raport z kontroli (...), mail z dnia 23 października 2012 r. wraz z załącznikiem, zarządzenie nr (...), mail z dnia 20 września 2012 r., mail z dnia 23 maja 2012 r., mail z dnia 20 września 2012 r., raport z kontroli (...), informacja dotycząca zaleceń wydanych na podstawie kontroli i skarg przez (...) oraz uchwała zarządu nr 21/2012 z dnia 17 stycznia 2012 r.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków J. K., A. G. oraz M. K., które to zeznania zostały uznane za wiarygodne w całości. Odnośnie zeznań świadka G. D. (1) Sąd Rejonowy nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdził, że 90% kierowanych do powoda zaleceń nie było przez niego zrealizowanych, bowiem jak wynika z zestawienia z k. 122 – 123 akt sprawy w ciągu pracy powoda zostało do niego skierowanych łącznie 65 zaleceń pokontrolnych, zaś według stanu na dzień 30 września 2012 roku niezrealizowanych było 13 zaleceń, co nie stanowi 90% ogółu. W pozostałym zakresie Sąd I instancji uznał zeznania świadka G. D. (1) za wiarygodne.

Sąd Rejonowy oparł się także na zeznaniach świadka L. K. (protokół rozprawy z dnia 10 grudnia 2015 r. od 00:02:26 do 00:51:20), które zostały uznane za wiarygodne w całości. Wskazano, że świadek jednak nie ma wiedzy szczegółowej co do poszczególnych zaleceń i problemów przy ich realizacji przez powoda. Jednocześnie Sąd I instancji zauważył, że świadek wskazał, że co prawda można było prowadzić z Departamentem Audytu Wewnętrznego korespondencję mailową co do przedłużenia terminu realizacji zalecenia, ale jednak nie było to wiążące, potrzeba było odpowiedniej formy pisemnej wniosku o przedłużenie tego terminu, co znajduje również potwierdzenie w zapisach regulaminu wykonywania kontroli wewnętrznej instytucjonalnej w (...) BANK S.A. oraz w mailu z dnia 18 lipca 2012 roku.

Odnośnie zeznań powoda A. K. (1) (protokół rozprawy z dnia 10 grudnia 2015 r. od 00:52:52 do 02:19:23) Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim powód wskazał, że odnośnie zalecenia z pkt 2 wypowiedzenia nie był on w stanie go zrealizować ze względu na braki finansowe po stronie Departamentu Informatycznego pozwanego banku, bowiem z samych zeznań powoda zdaniem Sądu I instancji wynikało, że problemem w realizacji tego zalecenia były braki kadrowe, które zostały uzupełnione dopiero w listopadzie 2012 roku. Sąd miał również na uwadze, że z zeznań powoda wynikało, że L. K. jako członek zarządu w rozmowie z powodem wskazywał, że nie interesują go ustne wnioski powoda o przedłużenie terminu do zrealizowania zaleceń, ale jednocześnie powód sam wskazał, że L. K. miał wówczas dużo zajęć, zaś z zeznań L. K. wynikało wyraźnie, że o ile faktycznie nie zajmował się on wnioskami ustnymi powoda o przedłużenie terminu, o tyle polecał on powodowi, aby taki wniosek on sporządził. Powód jednak wołał rozmawiać z L. K. zamiast skierować do niego pisemny wniosek, zgodnie z regulaminem funkcjonującym w pozwanym Banku. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim wskazywał on, że w październiku 2012 roku dokonał zmiany instrukcji obsługi rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych zgodnie z zarządzeniem nr (...), bowiem z analizy stanu faktycznego wynikało, że skierował on mailem z dnia 23 października 2012 r. pismo w sprawie zmiany regulacji dla klientów

instytucjonalnych. Pismo to jednak odnosiło się do zarządzenia nr (...) z dnia 22 października 2012 roku, którym zostały zmienione jedynie wzory umów o prowadzenie rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych. Sąd Rejonowy zauważył również, że w zakresie zalecenia z pkt 5 wypowiedzenia powód w swych zeznaniach wskazywał, że zrealizował to zalecenie poprzez skontaktowanie się z departamentem zajmującym się klientami detalicznymi, bowiem zalecenie to dotyczyło jedynie klientów detalicznych. Sąd I instancji nie dał wiary w tym zakresie zeznaniom powoda, bowiem z treści tego zalecenia wynikało wyraźnie, że odnosi się ono również do klientów instytucjonalnych, ponadto w ocenie Sądu Rejonowego nie sposób uznać, aby powód wykonał to zalecenie przesyłając swoim podległym pracownikom wskazówki, co mają zrobić, gdyż zalecenie wyraźnie dotyczyło sporządzenia pisma ogólnego. Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom powoda odnośnie realizacji przez niego zalecenia z pkt 13 wypowiedzenia, gdyż wskazana na k. 68 – 76 akt sprawy proponowana przez powoda regulacja nie dotyczy problemów poruszanych w tym zaleceniu. Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim wskazywał on, że zrealizował również zalecenie z pkt 12 wypowiedzenia, bowiem zalecenie to miało na celu wprowadzenie odpowiednich zmian do Procedury monitorowania rachunków depozytowych z należnościami wymagalnymi, tymczasem powód nie wykazał w toku postępowania, aby takie zmiany w tej procedurze zostały dokonane. Jednocześnie powód wskazywał, że zalecenie to miało na celu wskazywanie na stronie internetowej banku aktualnych stawek depozytu, podczas gdy w ocenie Sądu I instancji celem tego zalecenia było wprowadzenie odpowiednich metod kontroli, które zapobiegłyby błędnym danym w generowanych bazach. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda za wiarygodne.

Sąd I instancji miał również na uwadze, że powód odnośnie zalecenia z pkt 11 wypowiedzenia wskazywał, iż zalecenie to zostało wykonane powołując się na mail z dnia 23 października 2012 roku. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób na podstawie tego maila uznać, iż rzeczywiście powód zrealizował określone zalecenie. W mailu tym bowiem powód przekazuje jedynie innym pracownikom pismo dotyczące wprowadzenia zmian w regulacjach obowiązujących w pozwanym banku, pismo to jednak nie wskazuje, że powód wykonał zalecenie polegające na przedstawieniu Zarządowi Banku określonych propozycji. Z kolei odnośnie zalecenia z pkt 12 wypowiedzenia powód wskazywał na korespondencję mailową z dnia 4 lipca 2012 roku i 29 czerwca 2012 roku. Sąd I instancji miał jednak na uwadze, że w wiadomości z dnia 29 czerwca 2012 roku wyraźnie wskazano, że zalecenie z raportu kontroli (...) nie może zostać uznane za zrealizowane. Ponadto bezpośrednio w treści tej informacji odniesiono się do innego zalecenia pokontrolnego wynikającego z raportu z kontroli (...) niż zalecenie wskazane w treści wypowiedzenia. Powód przedstawił również mail z dnia 23 maja 2012 roku, który miał stanowić odpowiedź na zarzut niewykonania przez niego zalecenia wskazanego w pkt 13 wypowiedzenia, jednak z analizy przeprowadzonej przez Sąd I instancji wynikało, że załączony do tego maila projekt uchwały nie odnosi się do kwestii powstania zaległości na rachunkach klientów instytucjonalnych, dla których opłaty i prowizje za prowadzenie rachunku pobierane są z innego rachunku. Projekt tej uchwały odnosi się bowiem do kwestii wysokości poszczególnych opłat i prowizji. Przedstawione więc przez powoda maile nie mogły zdaniem Sądu Rejonowego stanowić dowodu wykonania zaleceń pokontrolnych wskazanych w treści wypowiedzenia.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd I instancji uznał, że powództwo A. K. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie. Przedmiotem rozpoznania

w sprawie było roszczenie powoda dotyczące przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy tytułem niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy przytoczył przepis art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy nadmienił, że z analizy wskazanego wyżej przepisu wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia o przywrócenie do pracy, związanego

z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca, aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręzonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi wypowiedzenia. Należało więc, zdaniem Sądu I instancji analizując tę przesłankę, sięgnąć do regulacji dotyczących wręczenia wypowiedzenia i prześledzić, czy spełnione zostały przewidziane przez prawodawcę wymogi oraz czy nie zostały naruszone zakazy wypowiedzania umów o pracę. Analizę wskazanych wyżej przesłanek przeprowadzono w oparciu o zarzuty odnośnie wypowiedzenia kierowane przez stronę, która się z nim nie zgadza i żąda przywrócenia do pracy.

Jak wynikało z pism procesowych przedłożonych w toku postępowania, a także ze stanowiska prezentowanego przez powoda na rozprawie, zarzucał on wypowiedzeniu, iż przyczyny w nim wskazane były nierzeczywiste i pozorne, na jego miejsce został bowiem zatrudniony nowy Dyrektor. W pozwie powód wskazał, że przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia nie są zasadne. Tak przedstawione zarzuty powoda wskazują, że powoływał się on przede wszystkim na niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę, co stanowiło przesłankę z art. 45 § 1 k.p. Wobec powyższego Sąd Rejonowy zajął się analizą przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu pod kątem ich prawdziwości oraz rozpatrzył, czy mogły one uzasadniać podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Sąd I instancji miał na uwadze przede wszystkim pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze II PK 60/12, mówiący że: „wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach” (podobnie SN w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku, sygn. akt II PK 108/08). Zdaniem Sądu Rejonowego oznacza to, że w toku postępowania strony, zwłaszcza pracodawca, nie mogą rozszerzać przyczyn podanych w wypowiedzeniu, tak aby obejmowały one zdarzenia nie powołane w jego treści, nie mogą też wskazywać na inne przyczyny, niż te wyrażone wprost w treści wypowiedzenia, choćby nawet miały one uzasadniać to wypowiedzenie.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał negatywną ocenę pracy powoda spowodowaną niewykonywaniem powierzonych obowiązków pracowniczych, polegających na dopuszczeniu się istotnych uchybień, poprzez niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przypisanych do zajmowanego stanowiska, polegających na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych/rekomendacji wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego. Na poparcie powyższego pracodawca wskazał w treści wypowiedzenia zalecenia, które nie zostały przez powoda wykonane.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało zdaniem Sądu Rejonowego, iż większość z zarzucanych powodowi uchybień okazała się prawdziwa. W treści zeznań powód sam przyznał, iż terminy dla realizacji niektórych zaleceń były przestrzegane i realizowane, a dla tych bardziej skomplikowanych nie był w stanie dotrzymać wyznaczonych terminów.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż część zaleceń została przez powoda zrealizowana. Była to okoliczność potwierdzona przez stronę pozwaną. Strona pozwana w toku postępowania nie kwestionowała, że powód zrealizował następujące zalecenia:

1. zalecenie nr 1: wprowadzenia zmian w opracowywaniu aktualizacji „instrukcji otwierania i prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w Banku, dotyczących postępowania Banku z zajęciami egzekucyjnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami;

2. zalecenie nr 2: wprowadzenie do systemu Profile kodów produktów umożliwiających jednorazowe rozróżnienie gwarancji udzielonych przez Bank ze względu na charakterystyki opisane w uchwale (...) (...) z dnia 10 marca 2010r. dotyczące podziału na następujące grupy: udzielone gwarancje jakości odsprzedawanych towarów (aktywów) i gwarancje zapłaty odszkodowania (w szczególności gwarancje przetargowe, gwarancje dobrego wykonania umowy, gwarancje zapłaty cła i podatku) oraz inne udzielone gwarancje i poręczenia niestanowiące zabezpieczenia aktywów osób trzecich, udzielone gwarancje i poręczenia zabezpieczające aktywa osób trzecich;

3. zalecenie nr 3: uszczegółowienie obowiązujących w Banku regulacji produktowych dot. klientów instytucjonalnych w zakresie sposobu monitorowania przez Oddziały Banku aktualności posiadanej dokumentacji, w szczególności odpisów z KRS
i odpowiedniej aktualizacji parametrów prowadzonych na ich rzecz rachunków;
4. zalecenie nr 4: zrealizowanie zobowiązania wynikającego z zarządzenia (...) w zakresie dokonania zmiany Instrukcji obsługi rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych w Banku w określonym w treści Zarządzenia zakresie;
5. zalecenie nr 9: przeprowadzenie analizy rachunków z indeksem odsetkowym (...) w zakresie rachunków klientów instytucjonalnych, a następnie podjęcie działań prawidłowego ich oznaczenia w systemie Profile;
6. zalecenie nr 10: określenie trybu postępowania z nieaktywnymi rachunkami klientów instytucjonalnych, wbudowanie mechanizmów kontrolnych realizacji tego procesu oraz dokonanie zmiany Instrukcji prowadzenia rachunków depozytowych dla klientów instytucjonalnych.

Powód nie zrealizował natomiast następujących zaleceń:

1. zalecenie nr 5: podjęcie we współpracy z Dyrektorem (...) działań zmierzających do realizacji zobowiązania wynikającego z zarządzenia (...) w zakresie przygotowania pisma Okólnego Członków Zarządu nadzorujących Pion Handlowy i Pion Procesów i Technologii zawierającego wytyczne dot. działań mających na celu próbę aktywacji rachunków bankowych prowadzonych na rzecz klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych niewykazujących aktywności i przekazania ich do oddziału;
2. zalecenie nr 6: zrealizowanie zobowiązania wynikającego z zarządzenia (...) w zakresie zweryfikowania założeń dotyczących szczegółowych warunków generowania raportów rachunków martwych, dla których upłynął okres przedawnienia;
3. zalecenie nr 7: ustalenie sposobu postępowania z rachunkami zidentyfikowanymi do reaktywacji w analizie dokonanej przez Departament Klientów Instytucjonalnych;
4. zalecenie nr 8: przeanalizowanie w porozumieniu z Dyrektorem (...) zmian zapisów instrukcji postępowania z rachunkami martwymi w zakresie klientów instytucjonalnych i ewentualne przekazanie do wprowadzenia przez Dyrektora (...) w zakresie okresów przedawnienia dla roszczeń będących przedmiotem rachunków martwych, postanowień dotyczących rozwiązania umowy rachunku;
5. zalecenie nr 11: opracowanie i przedstawienie Zarządowi Banku propozycji dotyczącej sposobu postępowania przez pracowników Banku i nadzór w odniesieniu do rachunków nieaktywnych występujących obecnie w bazie dla których w wyniku braku stosownych uregulowań nie nastąpiło rozwiązanie umowy rachunku i przekształcenie w rachunek martwy;
6. zalecenie nr 12: wprowadzenie mechanizmów kontrolnych w zakresie prawidłowej realizacji procesu generowania publikacji dla depozytów, które powinny zostać zawarte w Procedurze monitorowania rachunków depozytowych z należnościami wymagalnymi, stanowiącej obecnie zał. Nr 4 do Instrukcji monitorowania klienta, wprowadzonej zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Banku z dnia 30 czerwca 2011r.;
7. zalecenie nr 13: wypracowanie stanowiska banku w zakresie sposobu postępowania w przypadku, gdy zaległości wystąpią na rachunkach klientów instytucjonalnych, dla których opłaty i prowizje za prowadzenie rachunku pobierane są z innego rachunku i jego wdrożenie we wszystkich powiązanych regulacjach produktowych, scenariuszach. Po wypracowaniu stanowiska banku w opisanym powyżej zakresie należy ewentualne zmiany do Procedury przekazać do Dyrektora (...).

Zgodnie z treścią zaleceń, powód miał wyznaczone terminy do realizacji poszczególnych zadań. Zalecenie nr 1 miało wyznaczony termin realizacji do 20 listopada 2010r., zalecenie nr 2 do 31 stycznia 2011r., zalecenie nr 3 do 31 marca 2011r., zalecenia od

4 do 6 do 31 października 2011r, zalecenia od 7 do 11 termin do 31 grudnia 2011r., zaś zalecenie nr 12 i 13 do 31 marca 2012r.

Sąd Rejonowy zaznaczył przy tym, że powód nie kwestionował faktu niewykonania powyższych zaleceń, podnosił jedynie, iż nie był w stanie ich wykonać z uwagi na braki kadrowe w jego zespole. Dodatkowo powód podnosił, iż wielokrotnie zgłaszał wnioski

o prolongatę terminów realizacji zaleceń. Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego procedurami możliwe było złożenie wniosku o prolongatę terminu, ale w ustalonym trybie, tzn. konieczne było zwrócenie się do Wiceprezesa Banku (...) z pisemnym wnioskiem o udzielenie prolongaty, wskazując przyczyny opóźnienia. Powód natomiast wskazywał, iż wnioski o prolongatę zgłaszał w formie pisemnej wyłącznie w wysyłanych mailach do Departamentu Audytu Wewnętrznego, zaś z L. K. kontaktował się jedynie ustnie. Wynika z tego, że powód mając świadomość niedotrzymania terminów zaleceń działał na swoją niekorzyść. Znał procedury dotyczące otrzymania prolongaty, wiedział, że musi otrzymać zgodę na piśmie, a pomimo tego nie kierował do przełożonego żadnych pism, ponieważ wiedział, że przełożony tego nie lubi. Przyjęta przez powoda taktyka nie była dla Sądu Rejonowego zrozumiała. Skoro wiedział o doniosłości powierzonych zadań odnośnie realizacji zaleceń, to powinien postarać się, aby zostały one wykonane w terminie. A jeżeli było to niemożliwe, to powinien zabezpieczyć swoje interesy, a także interesy pracodawcy. Tym bardziej, że zdawał sobie sprawę także z tego, że niedotrzymanie terminów może pociągnąć za sobą dalsze konsekwencje dla pracodawcy z uwagi na podleganie przez pozwanego kontroli Komisji Nadzoru Finansowego. Sąd I instancji ustalił w toku postępowania, że w przypadku realizacji niektórych zaleceń pokontrolnych wskazanych w treści wypowiedzenia powód musiał współpracować z innymi departamentami, co czasem mogło prowadzić do sytuacji, w której opóźnienie wynikało nie tyle z winy powoda, czy podległych mu pracowników, ale właśnie z winy innych departamentów, z którymi powód się konsultował (przykładowo z zeznań świadka A. G. wynikało, że przy realizacji zalecenia wskazanego w pkt 13 wypowiedzenie wiele zależało od Departamentu Informatyki, konsultacje z którym doprowadziły do wydłużenia terminu realizacji tego zalecenia). Jednak również i w tym przypadku powinien on w odpowiednim trybie wnioskować o przedłużenie mu terminu do wykonania zalecenia, czego jednak nie zrobił.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie wykazał należytej staranności, związanej

z zajmowanym stanowiskiem, aby doprowadzić do wykonania zaleceń. Nie monitorował postępów w ich wykonaniu przez podległych pracowników, nie składał wniosków

o przesunięcie terminów realizacji do Zarządu Banku. Jednocześnie w ocenie Sądu

I instancji, z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że kwestię realizacji zaleceń powód traktował marginalnie, uważając że sama realizacja planów sprzedażowych jest jedynym kryterium oceny jego pracy. W istocie pracownicy powoda J. K. oraz A. G. zeznały, iż realizacja wszystkich zaleceń nie była możliwa z uwagi na niedobór pracowników. Sąd Rejonowy miał jednak na uwadze, że świadkowie ci nie byli upoważnieni do weryfikowania, czy powód prawidłowo wykonywał powierzone mu zadania, czy też nie. Musieli przede wszystkim dbać o prawidłowość wykonywania swoich obowiązków, byli z tego rozliczani przez powoda. Świadkowie wypowiadali się o powodzie przychylnie, nie wskazywali na żadne nieprawidłowości z jego strony, ale mogli to ocenić jedynie z perspektywy pracowników podporządkowanych przełożonemu, nie brali udziału

w audycie, nie analizowali zaleceń. Wykonywali jedynie te zalecenia, które zostały im przekazane przez powoda i nie mieli ogólnego rozeznania. Natomiast pozostali świadkowie, którzy pracowali na stanowiskach kierowniczych (M. K. oraz G. D. (1)) oraz przełożony powoda L. K. zeznali, że powód poświęcał zbyt dużo czasu na zwiększenie sprzedaży, a zbyt mało na realizację innych obowiązków.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, iż nie można zgodzić się z zarzutem powoda, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi był fakt zatrudnienia nowego Dyrektora. Pracodawca bowiem dokonał oceny pracy powoda jeszcze przed jego długotrwałym zwolnieniem lekarskim, czego powód był świadom. Poza tym zgodnie

z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96 pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy.

Mając na uwadze powyższą analizę Sąd I instancji uznał, iż zalecenia wskazane w pkt od 1 do 4 oraz 9 i 10 zostały przez powoda zrealizowane, co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną, a zatem w tym zakresie nie można było uznać, aby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Jednak z analizy pozostałych zaleceń, zawartych w pkt od 5 do 8 oraz 11 do 13 wypowiedzenia, zdaniem Sądu Rejonowego wynika, że powód faktycznie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, poprzez niezrealizowanie w terminie zaleceń pokontrolnych wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego, a przyjętych przez powoda do realizacji. Zarzucane naruszenia stanowią więc zarzuty prawdziwe i konkretne. Co więcej, w ocenie Sądu I instancji mogą one stanowić podstawę uzasadniająca wręczenie powodowi wypowiedzenia. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze wytyczne zawarte w przywołanej uchwale Sądu Najwyższego Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27 czerwca 1985 roku, w tym wytyczne zawarte w pkt VI, zgodnie z którym „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Jednakże jednorazowe drobne uchybienie obowiązkowi z reguły nie uzasadnia wypowiedzenia”. Przytoczono także nowsze spojrzenie wynikłe z praktyki stosowania prawa, zgodnie z którym przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnie doniosła, czy też mieć szczególnej wagi, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, sygn. akt I PKN 419/97, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 roku, sygn. akt I PK 152/10).

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji doszedł do wniosku, że naruszenie przez powoda jego obowiązków pracowniczych stanowiło uzasadnioną przyczynę tego wypowiedzenia. Tym bardziej, że od osoby na kierowniczym stanowisku wymagać się powinno większej staranności, zaś zachowanie powoda polegające na zaniechaniu realizacji niektórych obowiązków nie budzi zaufania do wykonywanych przez niego obowiązków w przyszłości. Powód nie wnioskował w odpowiednim trybie o przedłużenie terminu do realizacji poszczególnych zaleceń, ponadto często nie skupiał się on na rzeczach najważniejszych, co prowadziło właśnie do nieterminowości przy realizacji zaleceń pokontrolnych oraz było również negatywnie oceniane przez jego przełożonego. Zdaniem Sądu Rejonowego, w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stosuje się ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (tak też wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1977r., I PRN 17/77), przyczynę wypowiedzenia mogą zaś stanowić również okoliczności niezależne od pracownika (wyrok z 2 października 1996 r., I PRN 69/96 oraz wyrok SN z 15 grudnia 1976 r., I PRN 125/76), jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (uchwała pełnego składu I P i US Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85). Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku więcej niż od pracownika szeregowego.

Sąd I instancji wskazał także, iż w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym, dla uznania zasadności wypowiedzenia wystarczy stwierdzenie, że choćby jedna ze wskazanych w nim przyczyn jest prawdziwa oraz je uzasadnia (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05 – „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona”). Stąd też Sąd Rejonowy stwierdził, że w sprawie należało uznać wypowiedzenie wręczone powodowi za uzasadnione. Co za tym idzie, w ocenie Sądu I instancji nie została spełniona przesłanka materialnoprawna z art. 45 § 1 k.p. Sąd uznał więc roszczenie powoda za bezzasadne i na tej podstawie powództwo oddalił.

W przedmiocie kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie regulacji zawartej w art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (wyrok wraz z uzasadnieniem, t. III, k. 507, k. 513-532).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód A. K. (1), zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

1. prawa materialnego, tj.

a) art. 45 § 1 k.p., poprzez uznanie, iż powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego, a przyjętych przez powoda do realizacji co skutkowało stwierdzeniem, iż zarzuty zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były wystarczające aby uzasadnić rozwiązanie z powodem stosunku pracy;

b) art. 94 pkt 2 k.p., poprzez uznanie, iż powód nie wykazał należytej staranności związanej z zajmowanym stanowiskiem, aby doprowadzić do wykonania zaleceń co skutkuje w niniejszej sprawie:

- obarczeniem powoda odpowiedzialnością za niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku organizowania pracy w sposób zapewniający możliwość wykonania powierzonych zadań;

- przeniesieniem na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności;

2. przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez osłabienie, marginalizację znaczenia zeznań świadków J. K. oraz A. G. (uznanych przez Sąd za wiarygodne w całości – str. 11 uzasadnienia) w zakresie stwierdzenia, iż realizacja wszystkich zaleceń nie była możliwa z uwagi na niedobór pracowników, albowiem w ocenie Sądu świadkowie ci nie byli uprawnieni do weryfikowania, czy powód prawidłowo wykonywał powierzone mu zadania i nie wskazywali na żadne nieprawidłowości ze strony powoda ale mogli to ocenić z perspektywy pracowników podporządkowanych przełożonemu i nadanie większego znaczenia zeznaniom świadków M. K. i G. D. (1), którzy na co dzień nie współpracowali z powodem, nie mieli możliwości obserwowania sytuacji kadrowej w kierowanym przez niego zespole, jak i możliwości wykonania zleconych obowiązków, a dodatkowo zeznania świadka G. D. (1) Sąd I instancji uznał za niewiarygodne w części w jakiej świadek wskazał, że 90 % kierowanych do powoda zaleceń nie zostało przez niego zrealizowanych, choć z zestawienia na k. 122-123 wynika, że na 65 skierowanych do powoda zaleceń pokontrolnych, zrealizował on 52 zalecenia, a w wyniku poczynionych przez Sąd ustaleń uznano, iż powód nie wykonał jedynie zaleceń wskazanych w pkt od 5 do 8 oraz od 11 do 13 wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 42.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania za obie instancje w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi

I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał m.in., że nie zgadza się z oceną zasadności przyczyn rozwiązania umowy o pracę w świetle ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego. Po pierwsze uznał, że ocena ta nie uwzględnia obowiązków pracodawcy wynikających z art. 94 pkt 2 k.p. w zakresie zapewnienia pracownikom takich warunków pracy (środków osobowych, rzeczowych itd.), jej organizacji aby mogli oni, wykorzystując w pełni czas pracy, osiągać stawiane im cele i zadania oraz jednej z podstawowych zasad prawa pracy, z której wynika, iż to pracodawcę obciąża ryzyko prowadzonej działalności, również w aspekcie zapewnienia warunków pracy (rzeczowych, finansowych i kadrowych) umożliwiających realizację zleconych zadań. Jednocześnie zaznaczono, że możliwość wykonania przez powoda, jak i podległy mu personel wszystkich powierzonych zadań należy oceniać mając na uwadze zaplecze kadrowe jakim w danym czasie dysponował powód i możliwość zlecenia podległym pracownikom zadań przy realizacji zaleceń

z poszanowaniem obowiązujących dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, prawa do odpoczynku, urlopu wypoczynkowego itd. Zdaniem powoda, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wykonanie

wszystkich zleconych powodowi i kierowanemu przez niego zespołowi zleceń nie było możliwe. Zwrócono uwagę na fakt, że w zespole produktów i procedur występowały częste absencje pracowników. Zgodnie z przekazaną przez pozwanego informacją „Okresowy raport absencji wybranych pracowników Departamentu Klientów instytucjonalnych” w okresie od 2010 r. do 2013 r. pracownicy tam zatrudnieni byli nieobecni w pracy w następującym wymiarze:

- rok 2010 – A. G. – 6 dni, J. K. – 19 dni, A. S. – 6 dni; - rok 2011 – A. G. – 74 dni, J. K. – 74 dni, A. S. – 23 dni; - rok 2012 – A. G. – 62 dni, J. K. – 69 dni, A. S. – 76 dni; - rok 2013 – A. G. – 9 dni, J. K. – 39 dni, A. S. – 0 dni.

Zdaniem skarżącego, Sąd Rejonowy nadmierną wagę przykładając do faktu niewystąpienia przez powoda w formie przewidzianej regulaminem z wnioskiem

o wydłużenie terminu realizacji zaleceń (...) (wniosek o prolongatę). Na tej podstawie Sąd I instancji ustalił, że powód znając procedurę działał na swoją niekorzyść. Odnosząc się do powyższego, powód wskazał, że z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych wynika, iż zarówno przełożony powoda (osoba właściwa do podjęcia decyzji o prolongacie) L. K. jak i (...) mieli świadomość problemów związanych z wykonaniem zaleceń, ich przyczyn (braki kadrowe oraz zaległości w tym zakresie jakie powód przejął jeszcze po poprzedniku) oraz próśb powoda o wydłużenie terminu realizacji. Pomimo posiadania takich informacji nie podjęto jakichkolwiek działań, które miałyby na celu udzielenie powodowi wsparcia, nie wydłużono też terminów wykonania zaleceń. Skoro osoby kompetentne do wdrożenia działań pomocowych miały wiedzę na temat problemów powoda z realizacją zaleceń i próśb o wydłużenie terminu ich realizacji, a mimo tego nie podjęły jakichkolwiek działań, to zdaniem powoda jego wniosek złożony zgodnie z procedurą nie zmieniłby nic w tej sytuacji.

Jednocześnie nadmieniono, że zachowanie pozwanego, który usiłuje zwolnić się od odpowiedzialności za niezapewnienie osobowych warunków do realizacji powierzonych powodowi zadań i obarczyć go wyłączną winą za niezrealizowanie zaleceń wykorzystując fakt, że powód nie wypełnił odpowiedniego druku w celu złożenia wniosku o prolongatę terminu, stanowi nadużycie prawa i nie może korzystać z ochrony jakiej udzielił pracodawcy Sąd Rejonowy. Zdaniem powoda, rozstrzygnięcie Sądu I instancji prowadzi do zaakceptowania niebezpiecznej dla pracownika praktyki, zgodnie z którą pracodawca wie, że istnieje problem z realizacją zadań z przyczyn leżących po jego stronie ale udaje, że go nie ma ponieważ formalnie nie został zgłoszony, a następnie fakt ten wykorzystuje dla pozbycia się pracownika. Podsumowując powyższe powód wskazał, że Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok zaaprobował stan rzeczy, w którym to pracownik ponosi ryzyko prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, organizacji pracy i zapewnienia odpowiednich środków osobowych. Z takim rozstrzygnięciem w ocenie powoda nie można się zgodzić bowiem narusza ono obowiązki wynikające z przepisów prawa pracy, a w szczególności z art. 94 pkt 2 k.p.

Strona powodowa podkreśliła również, że zła organizacja pracy w pozwanej spółce, zbyt dużo zadań przewidzianych do wykonania przy znacznych brakach kadrowych nie może obciążać powoda i stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania z nim umowy

o pracę, gdyż to nie działania (zaniechanie) A. K. (1), ale pozwanego doprowadziły do zaistniałej sytuacji i nie mogą negatywnie oddziaływać na sytuację powoda. Wskazano przy tym, że obciążenie powoda odpowiedzialnością za niewykonanie zaleceń (...) i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna ta w realiach sprawy uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem skutkuje z kolei naruszeniem art.

45 § 1 k.p.

Zdaniem powoda, nie można również zgodzić się na umniejszenie znaczenia zeznań świadków J. K. i A. G., szczególnie w zakresie w jakim zeznały one, że realizacja wszystkich zaleceń nie była możliwa z uwagi na niedobór pracowników. Podkreślono, że w ocenie Sądu świadkowie ci nie byli uprawnieni do weryfikowania, czy powód prawidłowo wykonał powierzone mu zadania i nie wskazywali na żadne nieprawidłowości ze strony powoda ale mogli to oceniać z perspektywy pracowników podporządkowanych przełożonemu. W związku z powyższym Sąd I instancji nadał większe znaczenie zeznaniom świadków M. K. i G. D. (1), którzy na co dzień nie współpracowali z powodem, nie mieli możliwości obserwowania sytuacji kadrowej w kierowanym przez niego zespole, jak i możliwości wykonania zleconych

obowiązków ale w ocenie Sądu Rejonowego ich zeznania mają większe znaczenie albowiem pracowali na stanowiskach kierowniczych. Zarówno pracownicy podlegli powodowi, jak i świadkowie M. K., G. D. (1) i L. K. jednoznacznie zwrócili uwagę na istnienie problemów kadrowych w zespole powoda, zaś L. K. podobnie jak podwładne powoda zaznaczył, że problemy kadrowe mogły negatywnie wpływać na realizację zadań i terminowość. Reasumując, powód uznał, że zeznania J. K. oraz A. G. są zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków, jak i powoda.

Powód zaznaczył również, że to on był kierownikiem, a zatem to nie on miał fizycznie, osobiście wykonywać zalecenia. Mieli to czynić podlegli mu pracownicy, których koordynował. Dlatego to właśnie podlegli powodowi pracownicy mogą w sposób obiektywny ocenić, czy praca ta była możliwa do wykonania, czy pracodawca zapewnił wystarczające środki osobowe do realizacji zadań z poszanowaniem norm czasu pracy. Jednocześnie analizując przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów zwrócono uwagę, że danie pierwszeństwa zeznaniom świadków M. K. i G. D. (1) nie znajduje logicznego uzasadnienia w sytuacji, gdy osoby te na co dzień nie współpracowały z powodem i podległym mu zespołem, nie były zorientowane w sytuacji powoda jak i zaleceniach, które miał realizować. W ocenie strony powodowej, świadkowie ci zasłaniaли się niewiedzą, niepamięcią, pewnych okoliczności się domyślali lub wyprowadzali wnioski abstrakcyjne, odnoszące się do zaistniałej sytuacji. Powód uznał przy tym za zbyt daleko idące ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim z zeznań świadków wnioskuje i ustala, że powód zbyt dużą wagę przykładął do realizacji obowiązków sprzedażowych, a zbyt mało czasu poświęcał na realizację innych obowiązków. Świadek G. D. (2) zeznał jedynie, że powód przy okazji rozmowy o realizacji zaleceń wskazał, że realizuje zadania sprzedażowe a zatem, że wywiązuje się przynajmniej z części nałożonych na niego obowiązków. Świadek M. K. nie stwierdziła natomiast, wbrew ustaleniom Sądu II instancji, iż powód poświęcał się realizacji zadań sprzedażowych zaniedbując obowiązki, wskazała jedynie co należało do jego obowiązków

W odpowiedzi na apelację pozwany wskazał, że apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie i powinna zostać oddalona w całości. Ustosunkowując się do zarzutów apelacyjnych, podniósł, że za chybiony należy uznać zarzut powoda, iż Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy prawa materialnego, poprzez naruszenie art. 45 § 1 kodeksu pracy uznając, że powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, polegających na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego przyjętych przez powoda do realizacji, co miało skutek w postaci stwierdzenia, iż zarzuty zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę uzasadniały rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Pozwany stanął na stanowisku, że należy się zgodzić z oceną Sądu Rejonowego, zgodnie z którą sformułowane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie są prawdziwe i konkretne, a w konsekwencji mogły stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Fakt niezrealizowania w terminie zaleceń pokontrolnych, przyjętych przez powoda jest naruszeniem obowiązków pracowniczych, który w pełni uzasadniał podjętą przez pozwanego decyzję o zakończeniu stosunku pracy. Zdaniem strony pozwanej, Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że na podstawie ustalonego stanu faktycznego można stwierdzić brak należytej staranności, która powinna cechować osobę na kierowniczym stanowisku, będącą jednocześnie przełożonym dla innych pracowników Banku. Obowiązkiem każdego pracownika, w myśl art. 100 § 1 kodeksu pracy, jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych. W ocenie pozwanego, całość zgromadzonego materiału dowodowego pozwala stwierdzić, że powód nie podchodził do wszystkich powierzonych mu obowiązków z jednakową starannością, sumiennością oraz zgodnie z zaleceniami przełożonych. Powód - co potwierdzają zeznania świadków G. D. (1) oraz M. K. - był świadomy znaczenia zaleceń pokontrolnych w strukturze Banku, konieczności ich terminowej realizacji oraz procedury ubiegania się o zmianę terminu zalecenia. Ponadto, powód wielokrotnie zignorował przekazywane mu przez przełożonego L. K. komunikaty o konieczności zastosowania właściwego, tj. pisemnego trybu dotyczącego zamiaru ewentualnej zmiany terminu realizacji określonego zadania.

Pozwany nadmienił również, że nie można się zgodzić ze stanowiskiem powoda, według którego: „skoro osoby kompetentne do wdrożenia działań pomocowych miały wiedzę na temat problemów powoda z realizacją zleceń i prośb o wydłużenie terminu ich realizacji a mimo tego nie podjęły jakichkolwiek działań, to wniosek powoda złożony zgodnie nie zmieniłby nic w jego sytuacji”. Zdaniem pozwanego takie stanowisko to niczym nieudowodniona polemika powoda z faktami. Zgodnie z § 23 ust. 5 obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wykonywania Kontroli

Wewnętrznej - Instytucjonalnej, pisemnie złożony wniosek zawierający rzeczowe uzasadnienie przedłużenia terminu, mając przy tym na uwadze zeznania świadka L. K. - świadomego specyfiki zadań Departamentu powoda oraz ciągłych braków kadrowych — mógł skutkować ewentualnym wydłużeniem terminów realizacji zaleceń. Nie można zatem zdaniem pozwanego zgodzić się z twierdzeniem powoda, jakoby pozwany usiłował zwolnić się z odpowiedzialności za niezapewnienie osobowych warunków do realizacji powierzonych zadań oraz, że rzekomo zła organizacja pracy u pozwanego, zbyt duża liczba zadań do wykonania przy znacznych brakach kadrowych obciąża w tej sprawie powoda. Strona pozwana uznała, że odpowiedzialność pozwanego w żaden sposób nie rozciąga się na powyższe zagadnienia. Pozwany umożliwił powodowi wnioskowanie o wydłużanie terminów niezbędnych do realizacji zaleceń, jednak powód nie chciał z nich w sposób prawidłowy skorzystać. Zgodnie z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem wynikającym z art. 94 pkt 2 kodeksu pracy, pozwany zorganizował pracę w sposób właściwy. W tym celu wdrożył m.in. obowiązujące wszystkich pracowników, w tym powoda, regulaminy i procedury. W konsekwencji pozwany uznał, że nie można się zgodzić z twierdzeniem, że obciążenie powoda odpowiedzialnością za niewykonanie zaleceń i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna ta uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę, skutkuje naruszeniem art. 94 pkt 2 kodeksu pracy.

W ocenie pozwanego zaprezentowany w apelacji sposób podważenia sędziowskiej oceny materiału dowodowego, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Powód nie wykazał istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych niż te, które zostały przyjęte przez Sąd Rejonowy. Nadto w ocenie pozwanego konstrukcja uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala w pełni zweryfikować trafność ustaleń Sadu I instancji, co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonych dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem.

Wskazano przy tym, że powód nie wykazał, iż Sąd Rejonowy naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c. oraz tym samym nie wykazał, iż ocena dowodów dokonana przez Sąd jest sprzeczna z określonymi regułami logiki lub zasadami doświadczenia życiowego. Strona pozwana uznała, że uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie powoda o innej niż to przyjął Sąd - wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów poczyniona przez powoda od tej przyjętej przez Sąd Rejonowy.

Z uwagi na powyższe pozwany uznał za całkowicie nieuzasadniony zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, tj. oceny zeznań świadków J. S. (1) — K. oraz A. G., w zakresie stwierdzenia, iż realizacja wszystkich zaleceń nie była możliwa z uwagi na niedobór pracowników, albowiem w ocenie Sądu świadkowie ci nie byli uprawnieni do weryfikowania, czy powód prawidłowo wykonywał powierzone mu zadania, czy też nie. Zdaniem strony pozwanej, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy i rzetelny ocenił zeznania przesłuchanych świadków. Pozwany uznał, że Sąd I instancji słusznie wykazał, że świadek J. K. oraz A. G. podlegały służbowo powodowi i ich zadaniem było wykonywanie zadań delegowanych im przez powoda a nie weryfikacja i ocena, czy z punktu widzenia Banku sposób delegowania zadań na zespół został przeprowadzony w sposób prawidłowy lub, czy określanie priorytetów było realizowane zgodnie z polityką i najlepszym interesem Banku. W ocenie pozwanego powód niezasadnie uprzywilejowuje zeznania w/wym. świadków, gdyż ich wiedza na temat sytuacji w zespole oraz prawidłowości działań podjętych przez powoda w celu wykonania rekomendacji jest niekompletna. Zauważono, że zgodnie z przywołanym przez powoda wyliczeniem dni absencji w Departamencie Powoda, wiedza powyższych świadków - z racji znacznej ich nieobecności — nie mogła być — z punktu widzenia podwładnego — pełna. Zdaniem pozwanego, świadkowie nie mogli bowiem wiedzieć, w jaki sposób delegowano zadania oraz ustalano priorytety podczas ich znacznej nieobecności. Ponadto świadek J. K. oraz A. G. nie miały dostępu do informacji czy, a jeśli tak to jakie działania powód podejmował w celu zniwelowania niedoborów kadrowych oraz realizacji procedur dotyczących realizacji zaleceń/zarządzeń przez jego Departament. Pozwany stanął także na stanowisku, że Sąd Rejonowy słusznie ustalił, że wiedza powyższych świadków była ograniczona wyłącznie do zadań

im delegowanych, nie wykraczając poza zakres niezbędny do realizowania delegowanych im obowiązków. Reasumując strona pozwana wskazała, że świadkowie J. K. oraz A. G. nie posiadają wystarczającej wiedzy, aby dokonać oceny, czy powód, jako członek kadry kierowniczej podjął wszystkie niezbędne działania by zrealizować zalecenia, których niewykonanie było podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę.

Zupełnie inną wagę dla oceny, czy stosunek powoda do prawidłowej realizacji powierzonych mu zadań był właściwy, w szczególności realizacji zaleceń, mają zdaniem pozwanego zeznania świadków pełniących funkcje kierownicze, a mianowicie Dyrektorów: Departamentu Audytu Wewnętrzny — M. K. oraz Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi - G. D. (1), które w sposób jasny opisują stosunek powoda do obowiązujących w Banku procedur oraz wykonywania przez powoda powierzonych mu obowiązków. Wskazano również, że wniosek iż powód poświęcał zbyt mało czasu na wdrożenie zaleceń audytu jest jak najbardziej słuszny i znajduje potwierdzenie w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd Rejonowy. Do powyższego wniosku wprost prowadzi ustalony stan faktyczny, zgodnie z którym powód w sposób jasny za swój podstawowy obowiązek uważał czynności związane z nadzorowaniem sprzedaży. W konsekwencji powierzone powodowi obowiązki związane z realizacją zaleceń nie były przez powoda wykonywane z należytą starannością, w szczególności terminowo oraz merytorycznie poprawnie.

Za nietrafne uznano w odpowiedzi na apelację również stanowisko powoda, w konsekwencji którego umniejsza swoją funkcję zwierzchnika, osoby odpowiedzialnej za delegowanie, akceptowanie oraz egzekwowanie wykonanej pracy od podległych mu pracowników - na rzecz prawidłowej realizacji innych powierzonych zadań, tj. generowania kredytów korporacyjnych. Powód zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy był bowiem jednakowo odpowiedzialny za realizację wszystkich powierzonych mu zadań. Niewywiązanie się w sposób prawidłowy z któregośkolwiek z nich mogło skutkować podjęciem przez pracodawcę kroków zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę.

Podsumowując odpowiedź na apelację pozwany uznał, że nie można zgodzić się z powodem, według którego Sąd Rejonowy dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Strona pozwana wskazała, że Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego i na jej podstawie wywiódł prawidłowe wnioski co do stanu faktycznego sprawy. Zdaniem pozwanego, ustalenia stanu faktycznego zostały oparte na dokumentach zgromadzonych w sprawie oraz na zeznaniach świadków, które Sąd Rejonowy w większości ocenił jako wiarygodne (odpowiedź na apelację, t. III, k. 557-561).

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy 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 I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy 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 I 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 powoda sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się spowodować uwzględnienia wniosków apelacyjnych. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją własną oanalizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Powód stanął na stanowisku, że Sąd Rejonowy zmarginalizował i osłabił znaczenie zeznań świadków J. K. oraz A. G. w zakresie stwierdzenia, iż realizacja wszystkich zaleceń nie była możliwa z uwagi na niedobór pracowników, albowiem w ocenie Sądu świadkowie ci nie byli uprawnieni do weryfikowania, czy powód prawidłowo wykonywał powierzone mu zadania i nie wskazywali na żadne nieprawidłowości ze strony powoda ale mogli to ocenić z perspektywy pracowników podporządkowanych przełożonemu i nadanie większego znaczenia zeznaniom świadków M. K. i G. D. (1), którzy na co dzień nie współpracowali z powodem, nie mieli możliwości obserwowania sytuacji kadrowej w kierowanym przez niego zespole, jak i możliwości wykonania zleconych obowiązków.

Odnosząc się do powyższego zarzutu podkreślić należy, że jest on chybiony, gdyż Sąd I instancji w sposób prawidłowy i rzetelny ocenił zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Co istotne i warte podkreślenia, zarówno J. K., jak i A. G. podlegały służbowo powodowi, a ich głównym zadaniem było wykonywanie zleconych przez niego zadań. Świadczenie ci nie zostali bowiem uprawnieni do oceny, czy też jakiegokolwiek weryfikacji, czy z punktu widzenia Banku sposób delegowania przez powoda zadań na zespół został przeprowadzony w sposób prawidłowy, jak i czy określanie priorytetów było realizowane zgodnie z polityką banku, jak i jego najlepszym interesem. Co więcej, wskazać należy, że z przedłożonego przez powoda

w apelacji wyliczenia dni absencji poszczególnych pracowników wynika, że zarówno w przypadku J. K. jak i A. G. odnotowano znaczne nieobecności. Tym samym, wiedza w/wym. świadków na temat prawidłowości delegowania przez powoda zadań na zespół nie mogła być pełna. Wiedza tych świadków była jedynie ograniczona do zadań im delegowanych, nie wykraczając poza zakres niezbędny do realizowania powierzonych im obowiązków pracowniczych. Jednocześnie zaznaczyć należy, że pracownicy te nie miały żadnego dostępu do informacji, czy a jeśli tak to jakie działania powód podejmował, aby zniwelować niedobór kadrowy oraz odnośnie realizacji procedur dotyczących realizacji zaleceń/zarządzeń przez jego departament. W związku z powyższym, Sąd I instancji słusznie uznał, że świadek J. K., jak i A. G. nie posiadają wystarczającej wiedzy, aby dokonać oceny czy powód, jako członek kadry kierowniczej podjął wszystkie niezbędne działania by zrealizować zalecenia, których niewykonanie było następnie podstawą wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Strona powodowa wskazywała dodatkowo na zeznania świadka G. D. (1), które Sąd I instancji uznał za niewiarygodne w części w jakiej świadek wskazał, że

90% kierowanych do powoda zaleceń nie zostało przez niego zrealizowanych, choć z zestawienia na k. 122-123 wynika, że na 65 skierowanych do powoda zaleceń pokontrolnych, zrealizował on 52 zalecenia, a w wyniku poczynionych przez Sąd ustaleń uznano, iż powód nie wykonał jedynie zaleceń wskazanych w pkt od 5 do 8 oraz od 11 do 13 wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy uznał jednak, że zupełnie inną wagę dla oceny, czy stosunek powoda do prawidłowej realizacji powierzonych mu zadań był właściwy, w szczególności realizacji zaleceń, mają zeznania świadków pełniących funkcje kierownicze, a mianowicie dyrektorów: Departamentu Audytu Wewnętrznego – M. K. oraz Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi – G. D. (1), które w sposób szczegółowy i pełny opisują stosunek powoda do obowiązujących w Banku procedur oraz wykonywania przez powoda powierzonych mu obowiązków. Istotne jest również, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym, należy brać pod uwagę charakter jego pracy i zakres odpowiedzialności, jak również stosować ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań, niżli ma to miejsce do pracowników nie zajmujących stanowiska kierowniczego. Nie ulega wątpliwości, że powód umniejsza swoją funkcję jako zwierzchnika, osoby odpowiedzialnej za delegowanie, akceptowanie oraz egzekwowanie wykonanej pracy przez podległych mu pracowników, na rzecz prawidłowej realizacji innych powierzonych zadań, tj. generowania kredytów korporacyjnych. Powód był odpowiedzialny za realizację wszystkich powierzonych mu zadań. Natomiast nie wywiązywanie się przez powoda w sposób prawidłowy z któregośkolwiek z nich mogło skutkować podjęciem przez pracodawcę kroków zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu powoda dotyczącego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p., poprzez uznanie, iż powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego, a przyjętych przez powoda do realizacji co skutkowało stwierdzeniem, iż zarzuty zawarte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były wystarczające aby uzasadnić rozwiązanie z powodem stosunku pracy, wskazać należy, że również i ten zarzut okazał się niezasadny.

Merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Zatem na podstawie art. 45 k.p. Sąd bada prawidłowość postępowania pracodawcy w zakresie doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1997 roku w sprawie I PKN 20/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 21, poz. 417; z dnia 27 listopada 1997 roku w sprawie I PKN 401/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 18, poz. 542; z dnia 21 lipca 1997 roku w sprawie I PKN 192/99, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 20, poz.749).

Norma prawna zawarta w art. 45 k.p. wprowadza kardynalną regułę prawa pracy, jako możliwości wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę wyłącznie na drodze sądowej uruchamianej przez odwołanie pracownika do sądu pracy w terminie ustalonym przez prawo materialne - 7 dni od dnia doręczenia pracownikowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. Inaczej mówiąc, jeżeli dokonane przez pracodawcę wadliwe wypowiedzenie nie zostanie wycofane za zgodą pracownika, to wyłącznie sąd pracy może zweryfikować skutki prawne wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku w sprawie I PKN 41/96 opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, nr 15, poz. 268).

W przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, pracownik na gruncie art. 45 k.p. może żądać przed sądem orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeśli stosunek pracy uległ już rozwiązaniu - przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Warunkiem uwzględnienia przez sąd żądania pracownika jest ustalenie, iż wypowiedzenie stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub było nieuzasadnione. W przypadku pierwszej przesłanki chodzi przede wszystkim o naruszenie przepisów dotyczących m.in. okresów, terminów wypowiedzenia, zakazów wypowiedzenia, pominięcia konsultacji ze związkami zawodowymi, nie pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy itp. Więcej komplikacji stwarza natomiast ustalenie, co w przedmiotowej sprawie ma znaczenie, kiedy wypowiedzenie jest uzasadnione. Należy wskazać, iż ta przesłanka odwołania się pracownika od złożonego mu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o

pracę dotyczy jedynie umowy zawartej na czas nieokreślony. Dla tej tylko umowy ustawodawca tworzy konstrukcję powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy. Konstrukcja ta ma charakter powszechny i oparta jest na klauzuli generalnej merytorycznej zasadności wypowiedzenia.

Uogólniając można przyjąć, że ogół przyczyn uzasadniających wypowiedzenie stosunku pracy w rozumieniu art. 45 k.p. można podzielić na dwie grupy: przyczyny leżące i nieleżące po stronie pracownika. Należy bowiem zaznaczyć, iż merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony można poszukiwać także po stronie pracodawcy (np. redukcje etatów, trudności ekonomiczne, zmiany organizacyjne). Przy określaniu rodzaju tych przyczyn należy wziąć pod uwagę dotychczasowe ustalenia doktryny i orzecznictwa co do rozumienia samego pojęcia „wypowiedzenie uzasadnione”. Sformułowanie „wypowiedzenie uzasadnione (nieuzasadnione)” jest klauzulą generalną, a więc zwrotem o charakterze ogólnym, zawierającym odesłanie do ocen podmiotów stosujących lub interpretujących prawo. W doktrynie i orzecznictwie ukształtował się pogląd, iż wypowiedzeniem uzasadnionym jest takie, u podstaw którego leży obiektywna potrzeba pracodawcy zwolnienia pracownika (np. zmiany organizacyjne, likwidacja stanowiska pracy). Potrzeba ta uwarunkowana jest określonymi przyczynami. Ustalenie katalogu tych przyczyn należy do orzecznictwa.

Należy podnieść, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym zmiany organizacyjne zmierzające do zrjonalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku w sprawie I PK 50/06 opublikowany w Prawie Pracy z 2006 roku, nr 12, poz. 39). Zadaniem sądu jest natomiast badanie, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy przyczyna jest konkretna i prawdziwa (art. 30 § 4 k.p.). Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 1985 roku w sprawie I PRN 61/85 (OSNCP z 1986 roku, Nr 5, poz. 76), w którym uznano, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli jest ono podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy. Ponadto, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, natomiast same decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (wyrok z dnia 23 maja 1997 roku w sprawie I PKN 176/97 opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 9, poz. 263).

Jak podkreśla się w doktrynie użycie w art. 45 § 1 k.p. zwrotu "wypowiedzenie nieuzasadnione" statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. Ani art. 45 k.p. ani pozostałe przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, a także nie określają, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się na ocenach pozaustawowych. Przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku (por. C. R., C. E., F. L., G. G. (1), H. A., K. A., P. Ł., S. J., W. B., Z. T., Komentarz LEX 2009 do art. 45 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] R. C., E. Ł., L. F., G. G., A. H., A. K., Ł. P., J. S., B. W., T. Z., Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Zgodnie z poglądami prezentowanymi w doktrynie i orzecznictwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczynowość (zasadność) wypowiedzenia i rozwiązania obejmuje trzy elementy: obowiązek istnienia przyczyny, ewentualne podanie przyczyny związkowi zawodowemu, wskazanie przyczyny w piśmie

o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, o którym mowa w komentowanym przepisie. Przyczyna ujawniona związkowi, podana pracownikowi, jak również ujawniona przed sądem pracy musi być taka sama. Jak podkreśla się w orzecznictwie „pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (...), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265).

Przedmiotem badania sądu pozostaje zatem prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem tej podanej przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

W przypadku gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości tj. jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem. W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do uznania, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było niewłaściwe wykonywanie przez niego obowiązków służbowych przypisanych do zajmowanego stanowiska, polegających na niezrealizowaniu w terminie zaleceń pokontrolnych/rekomendacji wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego. Jednocześnie podnieść należy, że pracodawca na poparcie swojego stanowiska wskazał w treści wypowiedzenia zalecenia, które nie zostały przez powoda wykonane. Sąd I instancji prawidłowo uznał, że zalecenia wskazane w pkt od 1 do 4 oraz 9 i 10 zostały przez powoda zrealizowane, co nie było kwestionowane przez stronę pozwaną, a zatem w tym zakresie nie można było uznać, aby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę. Jednak jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy, z analizy pozostałych zaleceń zawartych w pkt od 5 do 8 oraz od 11 do 13 wypowiedzenia wynika, że powód faktycznie dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, poprzez niezrealizowanie w terminie zaleceń pokontrolnych wydanych przez Departament Audytu Wewnętrznego, a przyjętych przez powoda do realizacji. Nie ulega zatem wątpliwości, że zarzucane powodowi naruszenia stanowią więc zarzuty prawdziwe i konkretne. A co za tym idzie mogą stanowić podstawę uzasadniającą wręczenie powodowi wypowiedzenia. W związku z tym, że nie została spełniona przesłanka materialnoprawna z art. 45 § 1 k.p., Sąd Rejonowy słusznie uznał za bezzasadne roszczenie powoda i oddalił powództwo.

Przechodząc natomiast do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego, tj. art. 94 pkt 2 k.p. poprzez uznanie, iż powód nie wykazał należytej staranności związanej z zajmowanym stanowiskiem, aby doprowadzić do wykonania zaleceń co skutkuje w niniejszej sprawie: obarczeniem powoda odpowiedzialnością za niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku organizowania pracy w sposób zapewniający możliwość wykonania powierzonych zadań, jak i przeniesieniem na pracownika ryzyka prowadzonej przez pracodawcę działalności, wskazać należy, że powyższy zarzut jest również chybiony.

Zgodnie z treścią art. 94 pkt 2 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Nie ulega wątpliwości, że pozwany dopełnił ciężących na nim obowiązków wynikających z w/wym. przepisu, gdyż w sposób prawidłowy i właściwy zorganizował pracę podległych mu pracowników. Co więcej, wdrożył w tym celu obowiązujące wszystkich pracowników, w tym powoda regulaminy i procedury. Natomiast to powód nie wykazał należytej staranności związanej z zajmowanym stanowiskiem pracy, aby doprowadzić do wykonania powierzonych mu zaleceń. Nie monitorował bowiem postępów w ich wykonaniu przez podległych pracowników, czy też nie składał wniosków o przesunięcie terminów realizacji do zarządu banku. Tym samym nie sposób zgodzić się

z twierdzeniem, że obciążenie powoda odpowiedzialnością za niewykonanie zaleceń i uznanie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyna ta uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę, skutkuje naruszeniem art. 94 pkt 2 k.p.

Mając na względzie powołaną argumentację, na podstawie art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację jako jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem dokonany przez Sąd Rejonowy. Brak było ponadto podstaw do uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania, nie doszło bowiem do nieważności postępowania branej pod uwagę przez Sąd Okręgowy z urzędu, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy.

Stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy zasądził od powoda A. K. (1) na rzecz strony pozwanej (...) BANK S.A. w W. kwotę

180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, przyjmując za podstawę art. 98 k.p.c. (zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu) oraz przepisy § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

Zarządzenie:(...)

M.S.