

**Sygn. akt IVP 62/21**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: G. M., E. Ż.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11 czerwca 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **B. A.**

przeciwko: **A. B. S.A. w W.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu mobbingu

**I oddala powództwo;**

**II zasądza od powoda B. A. na rzecz strony pozwanej A. B. S.A. w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej;**

**III przyznaje r.pr. B. K. od Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 166,05 zł brutto (135 zł plus 23 % VAT) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu;**

**IV nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24.09.2018 r. (data nadania przesyłki) powód **B. A.** zakwestionował rozwiązanie umowy o pracę z 3.09.2018 r., jakiego dokonała względem niego **strona pozwana A. B. Spółka Akcyjna z siedzibą w W.** i domagał się zasądzenia kwoty 24.000 zł stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia powoda wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

W piśmie z dnia 24.05.2019 r. (**k. 183-190**) pełn. powoda z urzędu zmodyfikował pierwotne żądanie powoda i wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 27.607,92 zł brutto wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 27.607,92 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu mobbingu z odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Powód domagał się także zasądzenia na rzecz pełnomocnika z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy.

Uzasadniając swoje roszczenie, powód wskazał, że pracodawca uchybił 30-dniowemu terminowi do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a ponadto zakwestionował podane przez pracodawcę

przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powód podniósł nadto, że wobec bezskuteczności rozwiązania dokonanego przez pracodawcę w dniu 3.09.2018 r., tego samego dnia powód złożył swoje własne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, powołując się na mobbing, i w związku z tym dochodzi odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia.

Postanowieniem z 11.03.2019 r. Sąd zwolnił powoda od kosztów sądowych w całości oraz ustanowił dlań pełnomocnika z urzędu (**k. 63**).

W odpowiedzi na pozew z 3.04.2019 r. (**k. 74-84**) strona pozwana **A. B. Spółka Akcyjna z siedzibą w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że rozwiązania umowy o pracę dokonała w terminie. Pracodawca dowiedział się o problemach powoda z płynnością finansową, wszczął postępowanie wyjaśniające, a także przeprowadził rozmowę z powodem. Powód przyznał się do zarzuconych mu w piśmie o rozwiązaniu umowy czynów – złożył oświadczenie na piśmie. Po otrzymaniu pisma o rozwiązaniu umowy powód wnosił o zmianę trybu na porozumienie stron, pozwana nie zgodziła się jednak na prośbę powoda. W trakcie wizyty w Banku po zwolnieniu, kiedy powód przyszedł po swoje rzeczy, powód wyjaśnił przełożonej E. S., w jaki sposób działał. Pozwana podkreśliła, że powód miał bardzo dobre relacje z E. S.. Niespodziewanie powód zarzucił przełożonej mobbing i wskazywał, że to presja przełożonej doprowadziła go do podjęcia zarzuconych mu działań. Zaistnienia mobbingu nie potwierdziło przeprowadzone przez Bank postępowanie antymobbingowe.

Pozwany Bank złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powoda.

#### **Sąd ustalił następujące fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy:**

B. A. był zatrudniony w A. B. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. w okresie od 01.02.2013 r. do 3.09.2018 r., ostatnio na stanowisku menedżera ds. klienta indywidualnego.

Dowód:

- świadectwo pracy z 4.09.2018 r. (k. 10-10v);
- porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy z 1.02.2018 r. (k. 39 akt osobowych – część B).

Na zajmowanym stanowisku do szczegółowych obowiązków B. A. należało m. in. pozyskiwanie nowych klientów i aktywna sprzedaż produktów bankowych, w tym w szczególności pożyczek gotówkowych, kart kredytowych i kredytów hipotecznych oraz kredytów firmowych. W zakresie ogólnych obowiązków pracownika była m. in. znajomość i przestrzeganie przepisów prawa, instrukcji, procedur i zarządzeń dotyczących powierzonego zakresu czynności.

Dowód:

- zakres czynności na stanowisku pracy (k. 31 akt osobowych – część B).

Pismem z 12.07.2018 r. pracodawca zwrócił się do Banku (...) S.A. o weryfikację autentyczności wyciągów dostarczonych przez Ł. K.. Pismem z 31.07.2018 r. (...) S.A. poinformował stronę pozwaną, że załączone potwierdzenia przelewów nie są zgodne ze stanem faktycznym.

Dowód:

- pismo z 12.07.2018 r. (k. 96);
- potwierdzenia przelewów (k. 97-100);

- pismo z 31.07.2018 r. (k. 101).

Po otrzymaniu informacji od (...) S.A. strona pozwana – poprzez Departament Bezpieczeństwa Banku (dalej także: (...)) – wszczęła czynności kontrolne.

W dniu 9.08.2018 r. w godzinach popołudniowych w obecności S. K. i K. S. odebrano wyjaśnienia od B. A., przy której to okazji powód dobrowolnie sporządził własnoręczne oświadczenie. Powód przyznał się do preparowania dokumentów, w tym zawyżania dochodów klientów; podał dane klientów, których to dotyczyło.

Tego samego dnia (...) sformowało rekomendację zwolnienia B. A., która przekazano jego przełożonej E. S. następnego dnia. W rozmowie z przełożoną 10.08.2018 r. B. A. przyznał się do inkryminowanych czynów, wskazał swoje modus operandi, w tym zmianę dat na starych oświadczeniach.

Dowód:

- zeznania świadka S. K. (k. 238v-239);

- zeznania świadka E. S. (k. 244).

We własnoręcznie sporządzonym piśmie z 9.08.2018 r. B. A. oświadczył, że 5 lat temu wcześniej zaciągnął pożyczkę na rzecz teścia na kwotę ok. 25.000 zł. Wobec niespłacania powyższej pożyczki zaczęły się problemy finansowe powoda, który był zmuszony zaciągnąć tzw. „chwilówki”.

W dalszej kolejności zwrócił się do S. B., która wzięła na siebie pożyczkę, spłacaną przez powoda. Następnie z podobną prośbą zwrócił się do M. P., który także zaciągnął pożyczkę, spłacaną przez powoda, a dalej także kolejno do J. K. (1), która również była spłacana przez powoda, oraz N. S..

Aby otrzymywać wyższe premie, które zależały od liczby udzielonych kredytów, B. A. zawyżał zdolność kredytową (poprzez podniesienie dochodu albo wskazanie dodatkowego źródła dochodu) niektórych klientów: E. K., H. H., J. G., B. B., A. T., R. G., Ł. K., N. S.. Część klientów ( (...), H., G., K.) nie miała świadomości działań B. A..

Już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem do strony pozwanej zgłosił się J. G., twierdząc, że „wprowadzono mu, dochód którego nie ma”. Także J. K. (1) – po otrzymaniu wezwań do zapłaty - zgłosiła stronie pozwanej, że B. A. wprowadził jej wyższą rentę, niż rzeczywiście otrzymuje, i że zaciągnięta przezeń pożyczka de facto służyła B. A., który miał ją spłacać. Historia rachunku J. K. (1) potwierdziła, że spłaty dokonywał B. A..

Pismem z 2.04.2019 r. (...) S.A. potwierdził, że z rachunku N. S. przelano na rachunek B. A. kwotę 15.000 zł.

Dowód:

- oświadczenie z 9.08.2018 r. (k. 103-105);

- transakcje związane z pożyczką J. K. (1) (k. 106-108);

- transakcje związane z pożyczką S. B. (k. 109-112);

- notatka służbowa z 6.11.2018 r. (k. 129);

- notatka służbowa z 18.10.2018 r. (k. 130);

- korespondencja A. Bank z S. Bank 28.03.2019-2.04.2019 r. (k. 172-173).

Pismem z 3.09.2018 r. A. B. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. rozwiązała z B. A. umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o mienie pracodawcy poprzez to, że:

I. w okresie od 19.03.2018 r. do 30.03.2018 r. łącznie sfałszował 6 dokumentów mających istotne znaczenie dla oceny zdolności kredytowej kredytobiorców (potwierdzenia przelewu wynagrodzenia) w ten sposób, że przerobił datę i wysokość wynagrodzenia, po czym kopie tak spreparowanych dokumentów wprowadził do aplikacji kredytowej, wprowadzając pracodawcę w błąd co do rzeczywistych dochodów klientów, i doprowadził do udzielenia kredytów, narażając pracodawcę na szkodę; przy czym B. A. ułatwił jednemu z kredytobiorców uzyskanie kredytu w zamian za korzyść majątkową w wysokości 15.000 zł;

II. w okresie od 27.03.2017 r. do 12.07.2018 r. przy wykonywaniu obowiązków służbowych w celu doprowadzenia pracodawcy do niekorzystnego rozporządzenia mienia samowolnie wprowadził w 12 procesach kredytowych nieprawdziwe dane o dochodach, przez co doprowadził do zawarcia umów kredytowych, obchodząc wymóg zdolności kredytowej kredytobiorców jako warunek udzielenia kredytu – co też wyczerpuje znamiona przestępstwa przeciwko dokumentom i oszustwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku,

a nadto z powodu rażącego naruszenia konfliktu interesów i zasad współżycia społecznego poprzez to, że w okresie od 2.09.2014 r. do 31.05.2017 r. nakłonił dwóch klientów pracodawcy, aby pod pozorem zawarcia umów kredytowych na własny rachunek pozyskały kredyty w kwocie 29.010,83 zł z faktycznym przeznaczeniem dla B. A..

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 3.09.2018 r. (k. 8).

Pismem z 3.09.2018 r. B. A. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków pracowniczych, polegające na stosowaniu wobec niego mobbingu, tj. działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii, zastraszaniu oraz poniżaniu, ośmieszaniu i rażącym naruszeniu godności, powodujące u mnie zaniżoną ocenę przydatności zawodowej i osobistej, które to działania doprowadziły również do rozstroju zdrowia powoda. Wskazał, że działania te były stosowane m. in. przez jego bezpośrednią przełożoną – dyrektor oddziału – i wyrażały się m. in. w poniżaniu go i podważaniu jego autorytetu i kompetencji na forum publicznym w obecności innych pracowników i klientów, demonstracyjne obrażanie się na powoda i obrażanie go, lekceważący stosunek do niego, przy jednoczesnej nieustannej presji na wykonanie planów w każdym obszarze, odmawiania urlopów i uzależnianie ich od wyników sprzedażowych, problem z rozliczaniem nadgodzin i odmowa udostępnienia ewidencji czasu pracy.

Dowód:

- pismo B. A. z 3.09.2018 r. (k. 9-9v).

W miejscu pracy powoda panowała duża presja na osiągnięcie wyników. Pracownicy nie byli jednak zachęceni do nieetycznych działań.

Atmosfera nacisku na wyniki pracy wynikała częściowo z bezpośredniego, konkretnego, niekiedy szorstkiego sposobu postępowania dyrektor E. S.. Zdarzało jej się szorstko komentować pracę podległych jej osób i rozliczać je nawet w sytuacjach, gdy w Banku byli obecni klienci, co było dla pracowników niekomfortowe wzmagało presję. Niekiedy przełożona dopuszczała się nieprofesjonalnych żartów, jednak przez pracowników nie były one odbierane jako znęcanie się, ponadto dotyczyły różnych pracowników oddziału, nie zaś wyróżnionych negatywnie osób. E. S. zachowywała się czasami nerwowo, zdarzało się jej podnosić głos.

Części pracowników Oddziału nie odpowiadał styl zarządzania E. S., uważali go za mało profesjonalny i niemotywuujący.

Relacje powoda z E. S. były dobre. To powód zastępował E. S. podczas jej nieobecności, miała do niego zaufanie.

E. S. nie wyróżniała negatywnie żadnych osób, w szczególności powoda. Zwracała się w ten sam sposób do wszystkich pracowników Oddziału.

Dowód:

- zeznania świadka E. R. (k. 299v);
- zeznania świadka P. K. (k. 300v);
- zeznania świadka J. D. (k. 329v);
- zeznania świadka N. M. (k. 330);
- zeznania świadka M. J. (k. 330v).

W związku z pismem B. A. z 3.09.2018 r., w którym powoływał się on na mobbing względem niego, pracodawca przeprowadził postępowanie wyjaśniające, jednak zdarzeń noszących znamiona mobbingu nie stwierdzono.

Dowód:

- notatka służbowa (k. 113-114v).

B. A. znał procedurę zgłaszania nadgodzin obowiązującą w miejscu pracy, nie formułował zastrzeżeń.

Dowód:

- korespondencja mailowa (k. 217).

Średnie miesięczne wynagrodzenie B. A. wyliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 9.202,64 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie z 29.03.2019 r. (k. 95).

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo, jako niezasadne, podlegało oddaleniu w całości.

Podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika stanowi art. 52 k.p. Przepis ten określa przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 1), termin do dokonania tej czynności (§ 2) oraz tryb współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową (§ 3). Ponadto pracodawca, korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, musi mieć na uwadze unormowania z art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (art. 30 § 3), wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania (art. 30 § 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5). W ocenie Sądu wszystkie te przesłanki zostały spełnione, a zatem rozwiązanie umowy o pracę z powodem były prawidłowe.

W przedmiotowym oświadczeniu pracodawca odwołał się do przesłanki ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; ubocznie nawiązał także do 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.

W odniesieniu do przesłanki ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego – czego przykładem jest wyrok z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20, poz. 746 – że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął SN w wyroku z 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22, poz. 818, w razie rozwiązywania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Przy wykładni pojęcia podstawowego obowiązku pracowniczego wskazuje się, że „żaden przepis prawa pracy nie zawiera katalogu takich obowiązków. Obowiązki pracownika zostały natomiast określone w art. 100 i innych przepisach Kodeksu pracy. Z reguły jednak kodeks nie określa, które z tych obowiązków mają charakter podstawowy. Wyjątkiem jest art. 211 k.p., w którym za taki uznaje się przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bhp. Stąd też ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi się łączyć z charakterem wykonywanej przez niego pracy, czego przykładem może być obowiązek przestrzegania tajemnicy” (L. Florek, T. Zieliński w: L. Florek (red.) Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Lex/el.). Wskazać trzeba, że art. 100 § 2 k.p. jako obowiązki pracownika wymienia m. in. dbałość o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4), jak i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (pkt 6).

W stanie faktycznym ustalonym przez Sąd pozostaje poza wszelką wątpliwością, że powód ingerował w szereg procesów kredytowych przez wpisywanie w dokumentacji osób ubiegających się o kredyt dochodów wyższych niż wynosiły one w rzeczywistości, a także przez wpisywanie dodatkowych, nieistniejących źródeł dochodu. Powód przyznał się do tego przedstawicielom pracodawcy, w tym S. K., która odbierała odeń wyjaśnienia 9.08.2018 r., jak i w następnego dnia przełożonej E. S.. Co istotne, powód własnoręcznie sporządził obszernie oświadczenie, w którym nie tylko przyznał się do inkryminowanych czynów, ale również szczegółowo wyjaśnił swoje motywacje (zła sytuacja finansowa, spirala długów, pogoń za premiami). Brak jest podstaw do uznania, że oświadczenie to zostało na powódzie wymuszone. Nie ulega wątpliwości, że rozmowa z przedstawicielami pracodawcy była dla powoda bardzo stresująca, został on bowiem skonfrontowany z poważnymi konsekwencjami swoich działań, co do których miał wszelkie podstawy zakładać, że mogą one skończyć się jego dyscyplinarnym zwolnieniem.

Za skrajnie niewiarygodne w świetle przedstawionej przez pozwaną dokumentacji i wobec treści własnoręcznego oświadczenia powoda uznać należy twierdzenia, jakoby „powód z niedowierzaniem zapoznał się z treścią wypowiedzenia, ponieważ nie spodziewał się ze strony pozwanej takiego pisma” (z pozwu, k. 5). Popelnienie zarzucanych powodowi uchybień potwierdza nie tylko treść powyższego pisma, relacje wskazanych świadków, ale przede wszystkim dokumentacja w postaci korespondencji z (...), wyciągi przelewów, a także – pozyskana co prawda post factum, ale potwierdzająca to, co pracodawca wiedział już na podstawie oświadczeń powoda i wskazał w wypowiedzeniu – dalsza dokumentacja, w tym notatki służbowe i korespondencja z A. B. (k. 129-130, 172-173).

Postępowanie powoda należało ocenić jako zawinione, i to w stopniu wysokim, z premedytacją bowiem wykorzystał mechanizmy obowiązujące w miejscu pracy do własnych interesów, sprzecznych z interesem swojego pracodawcy oraz z interesem klientów Banku. Jako oczywiste i niewymagające pogłębionej refleksji należy w ocenie Sądu uznać, że wskazywanie przez pracowników Banku w tworzonej przez nich dokumentacji wykorzystywanej w procesie kredytowym wyłącznie zgodnych z prawdą informacji o sytuacji majątkowej klientów, mieści się w zakresie podstawowych obowiązków pracownika banku – zachowania sprzeczne z tym wzorcem, polegające na fałszowaniu dokumentów, godzą w dobro zakładu pracy, powodują zagrożenie dla mienia pracodawcy, a także zagrożenie interesu klientów Banku. Na marginesie należy wskazać, że - według wyroku Sądu Najwyższego z 16.07.2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014/8, poz. 114 - pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu; w rozpoznawanej sprawie o takiej uzasadnionej niepewności nie sposób

mówić, oczywistym pozostaje bowiem, że powód był zobowiązany wypełniać dokumentację kredytową zgodnie z prawdą, bez względu na istniejącą (w każdej tego typu instytucji) presję na uzyskanie jak najlepszych wyników pracy.

W świetle przeprowadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie było podstaw do uznania, że powód został zmuszony do fałszowania dokumentacji przez – jak twierdził - postawę i wymagania przełożonej E. S.. Przemawiają przeciwko temu zeznania pozostałych pracowników strony pozwanej, w szczególności zaś byłych pracowników, którzy akcentując presję panującą w miejscu pracy i nieprofesjonalne zachowanie przełożonej, jednocześnie zdecydowanie zaprzeczali, by byli zmuszani czy choćby zachęcani do jakichkolwiek działań nieetycznych, wbrew prawu lub procedurze. Na marginesie należy wskazać, że powód był już w przeszłości upominany za uchybienia, choć innego rodzaju i wagi (k. 133-135), co wskazuje na ogólny zwyczaj postępowania w miejscu zatrudnienia zgodnie z procedurami.

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uznać należy także postępowanie powoda polegające na nakłonieniu innych osób do zaciągnięcia pożyczek formalnie na siebie, zaś de facto – z przeznaczeniem dla powoda, tym bardziej że ostatecznie zaprzestał on spłaty przynajmniej jednego z kredytów - kredytu zaciągniętego przez J. K. (1). Jest to zachowanie nieetyczne względem osób trzecich, ale także nielojalne względem pracodawcy, naraziło bowiem na szwank jego dobre imię jako instytucji publicznej. Z pewnością stanowiło to naruszenie zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Powód wykorzystywał osoby starsze, darzące go zaufaniem i sympatią, i chociaż nic nie wskazuje na okoliczność, by miał zamiar niespłacać zaciągniętych przez nie na jego rzecz zobowiązań, to musiał mieć świadomość, że jeżeli nie będzie miał możliwości uiszczania kolejnych rat, osoby, które otrzymały kredyty na podstawie sfałszowanych, zawyżonych przez powoda informacji o ich dochodach, nie będą miały możliwości ich spłacenia.

Wobec ustalenia, że przypisywane powodowi czyny stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie miało zasadniczego znaczenia ustalenie, czy niektóre z nich wyczerpywały także znamiona czynów przestępnych, jak to było wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy, „w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne jest jedynie wskazanie przez pracodawcę w sposób skonkretyzowany czynu (lub czynów) pracownika, natomiast zasadniczo bez znaczenia jest to, dlaczego pracodawca uważa, iż stanowi on ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, chyba że w danym przypadku mogą powstawać istotne wątpliwości co do tego, czy dane zachowanie pracownika (jego pewien aspekt) w ogóle może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Oznacza to jednocześnie, że jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia "prawdziwości" podanej przyczyny, jeżeli tylko czyn pracownika miał miejsce” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., sygn. I PKN 224/99). Po drugie - „konieczność "wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy" (art. 30 § 4 k.p.) nie obejmuje jej kwalifikacji prawnej, która stanowi superfluum, a ewentualne błędy w sferze tej kwalifikacji pozostają w zasadzie bez wpływu na skuteczność samej czynności prawnej” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r. I PKN 936/00).

Niemniej godzi się wskazać, że już wstępna analiza postępowania powoda wskazuje na zgodność między postępowaniem powoda a wyczerpaniem przesłanek przepisów kodeksu karnego: „kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa” (art. 270 § 1 k.k.) – w odniesieniu do samego faktu przerabiania wysokości dochodów widniejącej w dokumentacji; „kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania” (art. 286 § 1 k.k.) – przerobienie dokumentów będących podstawą oceny zdolności kredytowej (a w konsekwencji – podjęcia decyzji o przyznaniu kredytu), przy czym okoliczności, również za sprawą oświadczenia samego powoda, zeznań świadków, jak i przedstawionej dokumentacji, można w ocenie Sądu uznać za „oczywiste”. „Oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, ale również na podstawie oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione (wyrok SN z 4 kwietnia 1979 r., I PR 13/79, LexisNexis nr (...), OSNCP

1979, nr 11, poz. 221). Trudno sobie przy tym wyobrazić, aby sprawca takich czynów dalej mógłby być zatrudniany przez pracodawcę będącego bankiem.

Oprócz zasadności sformułowanych względem niego zarzutów, powód kwestionował także zachowanie przez pracodawcę miesięcznego trybu na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., jednak zdaniem Sądu niesłusznie. O ile, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, pierwsze potwierdzenie nieprawidłowości pracodawca otrzymał pismem z 31.07.2018 r. od (...) (k. 101), o tyle w pełni zrozumiałe, biorąc pod uwagę wagę i charakter zarzutów, jak również specyfikę działania Banku – dużej instytucji, w której procesy działania są ściśle sformalizowane - było przeprowadzenie przez pozwaną właściwej procedury wyjaśniającej. Strona pozwana zaangażowała do tego swoją specjalną komórkę organizacyjną - Departament Bezpieczeństwa Banku – który po tygodniu zjawiał się w oddziale banku celem uzyskania wyjaśnień powoda. Jak trafnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 14.04.2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813, uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 7.06.2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362, stwierdzając, że podjęcie przez pracodawcę czynności sprawdzających, uzasadnionych stanem faktycznym sprawy, może odsunąć w czasie bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.

W niniejszej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy zostało złożone powodowi w dniu 3.09.2018 r. Uwzględniając zatem to, że pracodawca niewątpliwie musiał poświęcić czas na analizę i ocenę sytuacji, a także wdrożenie właściwych procedur, należy uznać, że składając przedmiotowe oświadczenie w dniu 3.09.2018 r., pracodawca zmieścił się w ustawowym terminie, który nie rozpoczął swojego biegu od dnia 31.07.2018 r., lecz dopiero od chwili powzięcia pewnej informacji o dokonanych naruszeniach i ich skali, za taką chwilę uznać zaś należy złożenie wyjaśnień przez powoda w dniu 9.08.2018 r.

Reasumując, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oparte było na rzeczywiście istniejących ustawowych przesłankach, dotyczyło zawinionego postępowania pracownika, zostało złożone na piśmie w ustawowym miesięcznym terminie, jak też zostało poprzedzone zapytaniem o przynależność powoda do związku zawodowego (k. 150, 152, 158); było więc ono skuteczne i prawidłowe.

Stwierdzenie, że rozwiązane umowy o pracę przez pracodawcę było prawidłowe, już a limine przesądza o niezasadności roszczenia powoda w zakresie odszkodowania za mobbing, przesłanką bowiem sformułowaną w art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. (wówczas jedyną, albowiem przesłanka „doznania mobbingu”, została dodana do treści art. 94<sup>3</sup> § 4 k.p. dopiero z dniem 7.09.2019 r.) było wyłącznie rozwiązanie umowy o pracę wskutek mobbingu. Skoro zaś ustalenia Sądu nie pozostawiają wątpliwości, iż to rozwiązanie umowy o pracę, dokonane przez pracodawcę było skuteczne, i niewątpliwie poprzedzało ono oświadczenie powoda, to powód nie mógł rozwiązać stosunku pracy z powodu mobbingu w chwili, gdy stosunek ten już nie istniał.

Niezależnie od tego należy wskazać, że Sąd nie dopatrywał się w niniejszej sprawie zaistnienia znamion mobbingu. Oparł się w tej mierze przede wszystkim na zeznaniach świadków, którzy choć wskazywali na dużą presję wywieraną przez przełożoną i niekiedy jej nadmierną bezpośredniość i niewybredne żarty, to jednak zgodnie zaprzeczali, jakoby byli świadkami nękania albo jego ofiarami. Podkreślić należy, że wśród świadków przeważali byli już pracownicy strony pozwanej, co do których brak podstaw, aby posądzać ich o stronniczość względem pracodawcy - vide zeznania E. R. (k. 299v), P. K. (k. 300v), J. D. (k. 329v); N. M. (k. 330). Nawet P. K. – zgodnie z twierdzeniami powoda nękana do tego stopnia przez przełożoną, że musiała odejść z pracy – wskazywała jako przyczynę swojego odejścia ogólne wyczerpanie. Nie umknęło uwadze Sądu także to, że względem pracy świadek K. formułowało pewne zastrzeżenia, naruszyła ona bowiem procedurę w zakresie pozyskiwania informacji co do swojej własnej zdolności kredytowej (k. 298). Walor opinii byłych pracowników – ich bezstronność - widać zwłaszcza w zestawieniu z zeznaniami M. J. - w chwili składania zeznań aktualnego pracownika strony pozwanej - który znacznie łagodniej oceniał zachowanie przełożonej.

Podkreślenia wymaga, że powód miał wiedzę o istniejącej u pozwanej polityce antymobbingowej i nie wszczynął jej aż do rozwiązania umowy o pracę. Postępowanie antymobbingowe przeprowadzone przez pozwaną nie potwierdziło, by



powód był ofiarą mobbingu (k. 113). Nie wykazano również, aby powód miał problemy z wpisywaniem nadgodzin czy uzyskiwaniem urlopów; powód był znajomiony ze stosowną procedurą (k. 217). Wobec powyższego należało uznać twierdzenia powoda za gołosłowne, nieznajdujące oparcia w materiale dowodowym, albowiem to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie faktów świadczących o mobbingu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Na marginesie należy wskazać – za literaturą – że „w odniesieniu do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (tj. w trybie art. 94<sup>3</sup> § 5 k.p. – uwaga Sądu) uprawniona jest analogia z art. 55 § 2 k.p. Oznacza to, że pracownik może złożyć oświadczenie woli w tym przedmiocie najpóźniej w ciągu miesiąca od zakończenia stosowania wobec niego mobbingu” (J. K. (2), M. E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex/el. 2020). Tymczasem według twierdzeń powoda ostatnie z zachowań mających stanowić mobbing względem niego miało zdarzyć się w lipcu 2018 r. (k. 189), a więc jego oświadczenie, niezależnie od innych przesłanek, było ponadto spóźnione.

Zeznania wnioskowanych przez powoda świadków J. L. i B. J. (k. 301-301v), a dotyczące w większości sposobu ich obsługi przez powoda, nie wniosły istotnych okoliczności do sprawy, nadto klientki te nie były wskazywane (m. in. w oświadczeniu powoda z 9.08.2018 r.) jako te, których dotyczyły niezgodne z prawem działania powoda.

Oba roszczenia powoda, jako bezpodstawne podlegały oddaleniu (**pkt I sentencji wyroku**).

Na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd w **punkcie II sentencji wyroku** obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Stawkę za zastępstwo procesowe ustalono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (§ 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 19 Rozporządzenia tj. 180 zł), przy czym zgodnie z § 19 Rozporządzenia, ponieważ zmiana wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłaty nastąpiła w toku postępowania, wartość zmienioną bierze się pod uwagę dopiero poczynając od następnej instancji

Należy w tym miejscu przytoczyć – za literaturą – „że zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającej moc zasady prawnej, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p., zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 k.p.” (A. Partyk, T. Partyk, Opłaty za czynności radców prawnych. Komentarz, wyd. II, Lex/el.).

Na rzecz reprezentującego powoda z urzędu radcy prawnego B. K. należało przyznać od Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia kwotę 166,05 zł (135 zł plus VAT) (**punkt III sentencji wyroku**). Sąd oparł się w tej mierze na rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (§ 15 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 4 pkt 2, 3 i 4), tj. 150% stawki plus VAT, przy czym zgodnie z § 4 pkt 4 Rozporządzenia, ponieważ zmiana wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłaty nastąpiła w toku postępowania, wartość zmienioną bierze się pod uwagę dopiero poczynając od następnej instancji).

Nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył Skarb Państwa, jako że nie było podstaw do obciążania nimi zwolnionego od kosztów powoda, zaś strona pozwana wygrała powództwo w niniejszej sprawie w całości.