

Sygn. akt IV P 188/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Ławnicy:	M. Ł., M. J.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko Ł. Bankowi Spółdzielczemu w Ł.

o zapłatę odszkodowania

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powoda G. S. na rzecz strony pozwanej Ł. Banku Spółdzielczego w Ł. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 188/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 lutego 2018 r.

W pozwie (k.2-7) powód G. S. domagał się zasądzenia od Ł. Banku Spółdzielczego kwoty 31.500 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu powód wskazał, że od 16 stycznia 2017 r. był zatrudniony w pozwanym Banku na stanowisku Kierownika Zespołu (...) Ryzykami i (...). W dniu 21 września 2017 r. pozwany Bank wypowiedział powodowi umowę o pracę. W ocenie powoda wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są nieuzasadnione i nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości.

Strona pozwana Ł. Bank Spółdzielczy w Ł. w odpowiedzi na pozew (k.21-25) wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że powód zajmował bardzo ważne, kierownicze stanowisko u pozwanego, a sposób wykonywania pracy w tym popełniane błędy spowodowały utratę zaufania do powoda. Dalej wskazano na przykłady uchybień, których dopuszczać miał się powód, a które w konsekwencji stały się przyczyną wypowiedzenia umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S. był zatrudniony w pozwanym Ł. Banku Spółdzielczym w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 15 czerwca 2015 r. powód zajmował stanowisko doradcy zarządu, a od 16 stycznia 2017 r. Kierownika Zespołu (...) Ryzykami i (...). W ostatnim czasie powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł brutto zwiększone o 500 zł dodatku funkcyjnego (bezsporne).

Powód przed rozpoczęciem pracy u strony pozwanej pracował na kierowniczych stanowiskach w innych bankach, posiada duże doświadczenia zawodowe i jest postrzegany jako fachowiec w dziedzinie bankowości (bezsporne).

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku Kierownika Zespołu należał nadzór m. in. nad:

- weryfikacją dokumentacji kredytowej pod kątem kompletności, poprawności i wiarygodności,
- weryfikacją oceny zdolności kredytowej oraz proponowanych zabezpieczeń,
- oceną adekwatności zabezpieczeń,
- oceną poprawności propozycji decyzji kredytowych,
- weryfikacją zgodności umów kredytowych z decyzjami kredytowymi.

Te zadania miały kluczowe znaczenie dla pozwanego, związane bowiem były z jego bezpieczeństwem finansowym. Powód zajmował kierownicze stanowisko, wysokiego szczebla. Jego praca związana była z dużą odpowiedzialnością. Powód miał istotny wpływ na decyzje kredytowe podejmowane przez zarząd. Zajmował się weryfikacją sporządzonych przez analityków analiz i raportów kredytowych. Powód był ostatnią osobą, która merytorycznie badała dokumenty kredytowe. Dokumenty zweryfikowane przez powoda trafiały bezpośrednio do zarządu, który na ich podstawie podejmował decyzję co do udzielania kredytów (bezsporne).

Zgodnie z przyjętą praktyką procedowania wniosków wstępnej oceny wniosku dokonywał analityk, sporządzany przez niego raport i analiza trafiały do powoda, który w przypadku akceptacji składał swój podpis. Dla każdego klienta zakładana byłateczka, w której znajdowały się wszystkie dokumenty związane z wnioskiem kredytowym i podjętą decyzją kredytową oraz jej realizacją. W ciągu miesiąca powód analizował dokumentację dotyczącą około 20 klientów (bezsporne).

Powód m. in. zajmował się obsługą klienta nr (...). Analityk E. T. przygotowała w tej sprawie arkusz oceny klienta i raport kredytowy, które następnie w dniu 30 stycznia 2017 r. zaniósła powodowi do weryfikacji. Powód nie podpisał się na przedłożonych dokumentach, jednocześnie jednak nie wskazał pisemnie przyczyn braku podpisu. Niepodpisane dokumenty trafiły na zarząd i stały się podstawą wydania decyzji kredytowej.

E. T. zwróciła się do powoda by uzupełnił brakujące podpisy, ten jednak mimo kilkukrotnego ponaglenia nie podpisywał ich.

Końcem lutego 2017 r. gdy pojawiła się kwestia uruchomienia drugiej transzy kredyty okazało się, że w teczce klienta brak jest raportu i analizy kredytowej. L. B. całą sytuacją bardzo się zdenerwowała, rozważano ukaranie E. T..

Ostatecznie okazało się, że powód wyjął te dokumenty z teczki klienta i przetrzymywał u siebie. Powód zabrał dokumenty i samodzielnie sporządził ich korektę, na której to złożył swój podpis. Korekta raportu nosiła datę pierwotnego raportu. Powód dokumenty zwrócił na przełomie kwietnia i maja 2017 r.

O wyjęciu dokumentów z teczki klienta jak i o zmianie treści raportu powód nie informował członków zarządu, nie uzyskał również zgody zarządu na te czynności. Kilka razy z powodem na temat tej sytuacji rozmawiał członek zarządu R. S., nie uzyskał jednak wyjaśnień od powoda.

Dowód: zeznania E. T. k.163-164,195, zeznania B. Z. k.196-197, zeznania M. G. k.197, zeznania R. S. k.195-196, częściowo zeznania powoda k.162,206

Był to jedyny przypadek w historii funkcjonowania pozwanego banku, że pracownik bez żadnego uzgodnienia z przełożonymi i bez pisemnego „zastawnika”, czy też innej pisemnej informacji wyciągnął dokumenty z teczki klienta i dokonał w nim samowolnych zmian.

Dowód: zeznania E. T. k.163-164,195, zeznania B. Z. k.196-197, zeznania M. G. k.197, zeznania R. S. k.195-196

W związku z całym zdarzeniem dotyczącym klienta o nr (...) zarząd banku rozważał dyscyplinarne zwolnienie powoda. Ostatecznie jednak nie podjęto takiej decyzji mając na uwadze dotychczasową współpracę z powodem, zmianie jednak uległo nastawienie do powoda, uznano, że praca powoda będzie podlegała wnikliwej ocenie.

Dowód: zeznania R. S. k.195-196, zeznania L. B. k.204

W pozwanym banku brak było pisemnej procedury określając sposób postępowania w przypadku, gdy powód nie chciał zaakceptować przedłożonych mu do podpisu dokumentów. Nie nałożono na powoda oficjalnie obowiązku składania pisemnego wyjaśnienia przyczyn odmowy podpisania dokumentów kredytowych. Od powoda oczekiwano jednak sugestii, przemyśleń i spostrzeżeń wyrażonych na piśmie. Zarząd chciał w ten sposób mieć możliwość zweryfikowania i skonfrontowania wersji przedstawionej przez analityka, który przygotowywał analizy i raporty oraz powoda, który je weryfikował. W ten sposób zarząd miał możliwość oceny pracy i odpowiedzialności poszczególnych osób. Mimo licznych sugestii w tym zakresie kierowanych przez członka zarządu R. S., powód nie składał pisemnych wyjaśnień.

Dowód: zeznania R. S. k.195-196, zeznania E. T. k.164

Po zdarzeniu z klientem o nr (...) powód nadal wykonywał swoje obowiązki, aktywnie uczestniczył m. in. przy czynnościach realizowanych na potrzeby kontroli przeprowadzanej w banku przez (...).

Zarząd pozwanego Banku cały czas weryfikował pracę powoda i w kilku przypadkach ocenił ją negatywnie. W sprawach klientów o numerach M. (...) i M. (...) powód przedłożył zarządowi analizę, w której w tabeli nr 4 poz. 2 do wyczenia maksymalnego poziomu kredytu przyjął 3/12 rocznych przychodów zamiast akceptowanego przez zarząd poziomu 9/12 (k.37 i 50), co zaniżało ocenę zdolności kredytowej klientów. W sprawie M. (...), po zwróceniu uwagi, powód przyznał się do pomyłki i ręcznie parafował dokonaną korektę (k.37).

W propozycji i decyzji w sprawie ustalenia warunków transakcji kredytowej do wniosku z dnia 13 czerwca 2017 r., w punkcie 6. tabeli powód nie uwzględnił 300 zł opłaty za wycenę.

Dowód: arkusz oceny k.30-38,40-50, decyzja k.65, zeznania B. Z. k.196-197, zeznania R. S. k.195v-196

Zdarzenia dot. klienta o nr (...) oraz negatywnie oceniona przez zarząd praca powoda w późniejszym okresie, spowodowały podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

Pismem z dnia 21 września 2017 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, zachowując miesięczny termin wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania, w związku z wykonywaną pracą oraz brakiem rzetelności i fachowości, które to uchybienia narażają na utratę dobrego imienia Banku oraz mogą narazić go na realne straty.

Jako podstawę i przyczynę wypowiedzenia wskazano ponadto rażące naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w następujących sprawach:

1. Nierzetelne prowadzenie dokumentacji dotyczącej sprawy o udzielenie kredytu na budowę budynku produkcyjno-usługowego polegające na ukrywaniu dokumentów oraz dokonywanie w nich zmian po podjęciu decyzji w sprawie przyznania kredytu co miało miejsce (przyznanie kredytu) 1 lutego 2017 r.
2. Sporządzenie niezgodnie z obowiązującymi regulacjami Banku dokumentów do wniosku o odnowienie kredytu w rachunku bieżącym Kredytobiorcy o numerze (...) (dotyczy załącznika nr 1 do oceny zdolności kredytowej). Ponadto naruszenie Metodyki Oceny Zdolności Kredytowej z §7 oraz 13 i 14, a także naruszenie Instrukcji udzielania kredytowania działalności gospodarczej i rolniczej §62 pkt 4 w zakresie oceny przychodów i jego okresu. Błędne wyliczenia spowodowały obniżenie kwoty kredytu możliwej do udzielenia o ok 180.000,00 zł.
3. Zaakceptowanie sporządzonej błędnie analizy kredytowej do wniosku o odnowienie kredytu w rachunku bieżącym (Kredytobiorca o numerze (...)) z dnia 16 maja 2017 roku zawartej w stosownych załącznikach do wniosku o odnowienie kredytu co stanowi naruszenie przepisów powołanych w pkt 2 niniejszego pisma.
4. Zaakceptowanie błędnie wyliczonej skorygowanej wartości zabezpieczenia przy wniosku o zwolnienie samochodu z zastawu rejestrowego co dowodzi o braku wiedzy, względnie akceptowania dokumentów bez ich uprzedniego sprawdzenia (Kredytobiorca o numerze (...)).
5. Błędne zaakceptowanie wadliwej analizy dokumentów do wniosku o kredyt mieszkaniowy (kredytobiorca (...)). Błędy i braki polegające na braku odniesienia się w analizie do zabezpieczenia.
6. Zatwierdzenie błędnego arkusza propozycji kredytowej do kredytu hipotecznego z dnia 12 czerwca 2017 roku (w poz. 6 arkusza pozostałe opłaty i prowizje, nie uwzględniono kwoty 300 zł za sporządzenie operatu szacunkowego).

Dowód: wypowiedzenie k. 18-19.

Wypowiedzenie wręczyła powodowi L. B. w obecności kadrowej. L. B. w rozmowie z powodem wskazała, że zasadniczą przyczyną rozwiązania umowy jest wypięcie dokumentów i zmiana ich treści w zakresie dotyczącym klienta o nr (...).

Dowód: zeznania L. B. k.205

Już po wręczeniu wypowiedzenia R. P. pełniący funkcję kierownika komórki ds. zgodności przeprowadził postępowanie sprawdzające dotyczące przestrzegania procedur w związku z obsługą klientów o nr (...), (...) i (...), ustalenia zawarte zostały w raporcie pokontrolnym.

Dowód: zeznania R. P. k.204, raport k.60

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i stron oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Duża część okoliczności nie była sporna między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc).

Nie było sporu między stronami co do charakteru pracy powoda, zajmowanego stanowiska i jego istotności dla pozwanego Banku. Niesporny był fakt wręczenia mu wypowiedzenia oraz jego treść. Powód przyznał również, że nie sporządzał na bieżąco żadnych notatek dotyczących odstępstw od obowiązujących procedur.

Zeznania powoda w dużej części dotyczą okoliczności niespornych, nie ma więc potrzeby ich szerszego omawiania. Co do kwestii spornych powód w swoich zeznaniach odniósł się do stawianych mu w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutów. W sferze faktów zeznania powoda nie odbiegają jednak znacząco od pozostałego zgromadzonego w sprawie

materiału dowodowego. W zasadzie powód dokonał jedynie innej oceny zaistniałych zdarzeń i przedstawił przed Sądem swój pogląd na kierowane pod jego adresem zarzuty.

Natomiast nie uznał Sąd za przekonujących zeznań powoda dotyczących okoliczności postępowania z dokumentami związanymi z klientem nr (...). Powód przyznał, że nie podpisał przedłożonej mu przez analityka analizy, że analizę i raport wyciągnął z teczki klienta oraz że podpisał raport na przełomie kwietnia i maja po udzieleniu kredytu w zmienionej przez siebie formie. Wypowiedzi powoda w tym zakresie ukierunkowane są jednak na minimalizowanie czy też bagatelizowanie całej sytuacji oraz przedstawienie jej w taki sposób, by przekonać, że wszyscy o wszystkim wiedzieli i nic takiego się nie stało. Ze zgodnych zeznań pozostałych słuchanych w sprawie osób wyłania się jednak inny obraz zdarzenia.

Przede wszystkim powód nikogo nie poinformował, że wyciągnął te dokumenty z teczki klienta i że przetrzymywał je w swojej szafce. Wbrew twierdzeniom powoda nie miała o tym wiedzy analityk E. T. – gdy wyszedł na jaw fakt braku dokumentów przystąpiono do ich szukania, gdyby wiedziano, że są u powoda, to przecież nikt by ich nie szukał. Co więcej z zeznań powoda wynika, że zarząd planował zwolnienie E. T. po ujawnieniu faktu braku dokumentów. Trudno przyjmować, że E. T. działałaby na swoją szkodę i nie ujawniłaby, że dokumenty są u powoda. E. T. wyraźnie stwierdziła, że nie wiedziała, iż dokumenty przetrzymuje powód. Nie było również tak, że zarząd oczekiwał od powoda poprawienia raportu i że zarząd miał mieć wiedzę o tym, że powód ten raport ma zamiar poprawić. Wyraźnie zaprzeczyła temu tak L. B., jak i R. S.. Zasadnie też pozwana zwróciła uwagę na ewolucję stanowiska powoda odnośnie tych dokumentów. W pozwie powód wskazał (k.5), że nie przechowywał i nie prowadził jakiegokolwiek dokumentacji – to stwierdzenie dotyczy zarzutu nr 1 z wypowiedzenia, gdzie wskazano na ukrywanie dokumentów oraz dokonywanie zmian po udzieleniu kredytu. Powód doskonale wiedział o co chodzi, sam przyznał później w zeznaniach, że wypiął dokumenty oraz dokonał zmian w ich treści, dlatego też to stwierdzenie z pozwu jest całkowicie nieprzekonujące.

Za w pełni wiarygodne Sąd uznał natomiast zeznania R. S., który przesłuchiwany był za pozwaną Bank. R. S. w sposób jasny i precyzyjny opisał współpracę z powodem, wskazał na przyczyny utraty zaufania wobec niego, opisał kluczowe zdarzenie dotyczące zabrania i przetrzymywania dokumentów kredytowych w sprawie (...). Jego zeznania były spójne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, tak w postaci dokumentów jak i zeznań świadków. Za szczerością zeznań R. S. przemawia również to, że mówił o okolicznościach, które działały na niekorzyść pozwanego Banku. Przesłuchiwany przyznał, że zarząd nie nałożył na pozwanego obowiązku sporządzania pisemnych wyjaśnień co do podejmowanych decyzji. Wiarygodne jest przy tym twierdzenie, że wielokrotnie mówiono powodowi, by sporządzał pisemne wyjaśnienia podejmowanych czynności. Stwierdzenie to jawi się jako wysoce prawdopodobne i rozsądne, biorąc pod uwagę charakter pracy powoda, można stwierdzić, że zarząd miał interes w tym, by od powoda oczekiwać takiego zachowania. Tę wersję potwierdzają również zeznania świadka B. Z..

Podobnie jako przekonujące ocenił Sąd zeznania słuchanej za stronę pozwaną L. B., która przedstawiła okoliczności związane z podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem oraz zeznała o przyczynach tej decyzji. Brak podstaw do kwestionowania wypowiedzi w tym zakresie. W dużej części zeznania dotyczą okoliczności niespornych między stronami.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania R. S., nie uczestniczył on jednak w procedurze podejmowania decyzji o zwolnieniu powoda, jego ustalenia zawarte w raporcie pokontrolnym nie budzą wątpliwości, raport powstał już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia.

Jako przekonujące Sąd ocenił zeznania świadka E. T., brak podstaw do kwestionowania ich prawdziwości. Świadek miała dużą wiedzę na temat współpracy z powodem, była bowiem jego podwładną. Świadek przekonująco i szczegółowo opisała zdarzenie związane z usunięciem dokumentów z teczki klienta nr (...). E. T. nie zeznawała przy tym w sposób tendencyjny, nastawiony na podważenie stanowiska powoda, przeciwnie jej relacja była rzeczowa, precyzyjnie umiejscowiona w czasie i pozbawiona elementów ocennych. Świadek nie starała się celowo zeznawać w sposób nieprzychylny powodowi, co więcej zeznała szczerze, że powód zna się na swojej pracy. Zeznania E. T. były nadto zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W podobny sposób należało ocenić zeznania B. Z.. Świadek również jest zatrudniona w pozwanym Banku, z racji czego ma szczegółowe informacje w rozpoznawanej sprawie. Co więcej świadek wcześniej zajmowała stanowisko następnie powierzone powodowi, co sprawia, że miała dodatkową, szczegółową wiedzę na temat istniejących u pozwanego procedur. Świadek rzeczowo relacjonowała na czym polegała praca powoda, jakie wymogi stawiał mu zarząd. B. Z. miała również szczegółową wiedzę na temat incydentu w sprawie klienta nr (...) – o czym szczegółowo opowiedziała. Zeznania świadka korespondują z zeznaniami pozostałych świadków i zeznaniami członków zarządu pozwanego banku.

Jedynie niewielką wiedzę w sprawie posiadała M. G., jej zeznania dopełniają jednak obrazu sytuacji i stanowią dodatkowe potwierdzenie, że doszło do wyjęcia dokumentów z teczki klienta. Świadek nie wiedziała natomiast jaki dalszy przebieg miało to zdarzenie.

Zeznania świadka Z. C. nie wniosły żadnych istotnych treści jeśli chodzi o przedmiot postępowania, świadek nie miał wiedzy na temat zdarzeń, które legły u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Przed przejściem do szczegółowej analizy zasadności roszczenia powoda w ocenie Sądu zasadnym jest zwrócenie uwagi na kilka okoliczności natury ogólnej, o których należy pamiętać przy ocenie żądania powoda.

- 1) Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, nie wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, jak również zawinienia po stronie pracownika.
- 2) W stosunku do osób zajmujących stanowiska kierownicze można i należy stosować ostrzejsze kryteria oceny ich pracy.
- 3) Przy ocenie relacji pracownik – pracodawca należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania pracodawcy oraz słuszny interes nie tylko pracownika, ale również pracodawcy.
- 4) W orzecznictwie przyjmuje się, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia odstęp czasowy między zaistnieniem zdarzenia a decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powołaniem się na to zdarzenie, nie powinien przekraczać roku.

Dokonując oceny roszczenia powoda zdaniem Sądu o tych ogólnych kwestiach należy pamiętać, gdyż pozwalają one na rozwiązanie dylematów, które wynikły ze sprzecznych stanowisk stron procesu.

Zgodnie z treścią art. 45§1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. odszkodowania.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, oświadczenie zostało złożone na piśmie (k.18-19), wskazano przyczynę mającą uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy, zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia. Wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg z art. 30§4 kp, jest bowiem sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie.

Jak wynika z dokonanych ustaleń przy wręczaniu wypowiedzenia L. B. rozmawiała z powodem na temat tego, co jest zasadniczą przyczyną zwolnienia, powód miał więc wiedzę w tym zakresie. Sama zresztą konstrukcja pozwu wskazuje na stan świadomości powoda, na kilku stronach powód prowadzi polemikę z kierowanymi pod jego adresem

zarzutami. Przy czym powód zdaniem Sądu celowo skupił się na kwestiach technicznych związanych z konkretnymi decyzjami, chcąc tym samym odciągnąć zainteresowanie Sądu od istoty problemu – wypięcia dokumentów i wprowadzenia zmian w ich treści.

Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, wypowiedzenie ma być jednak uzasadnione, tzn. musi istnieć związek między wystąpieniem przyczyny, a koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie pracodawcy z 21 września 2017 r. uzasadniała rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Celem zatrudnienia pracownika na danym stanowisku jest to, by realizował on zadania, jakie przypisane są do tego stanowiska, taka jest przyczyna prawna i ekonomiczna nawiązania stosunku pracy.

Zasadnicza oś sporu dotyczy kwestii, jak istotne muszą wystąpić okoliczności, by można uznać je za uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Należy więc przypomnieć, że wypowiedzenie nie stanowi żadnej kary dla pracownika i nie może być w tych kategoriach postrzegane. Stanowi ono zwykły i normalny sposób rozwiązania łączącej strony więzi pracowniczej, dla zastosowania wypowiedzenia nie jest wymagane zaistnienie jakichś szczególnych i wyjątkowych okoliczności, przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionej działalności pracownika.

Pozwana na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podała, że jako pracodawca utraciła do powoda zaufanie niezbędne do pracy na zajmowanym stanowisku.

Niewątpliwie utrata zaufania może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem. Kwestia ta była również przedmiotem licznych wypowiedzi SN, które strony dość licznie przytaczały w swoich pismach procesowych. Utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Utrata zaufania może mieć podłoże irracjonalne bądź też mieć swoją podstawę w obiektywnie istniejących faktach. Zachowania pracownika powodujące utratę zaufania mogą być rozmaite, np. okłamywanie pracodawcy, oczernianie go, nielojalność. Niewątpliwie utrata zaufania ma w pewnym sensie charakter subiektywny, zależny od odczucia pracodawcy. Ma charakter przeżycia wewnętrznego, które jest bardzo trudne do weryfikacji. Dlatego nie można wykluczyć nadużywania tego powodu do rozstania się z niewygodnym pracownikiem. Jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, to musi mieć oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, nie zaś być rezultatem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

W każdym razie kwestia zaufania jest istotnym elementem stosunku pracy, szczególnie w tych przypadkach, gdy pracownik zajmuje samodzielnie i kierownicze stanowiska. Taki pracownik korzysta z dużej swobody w realizacji codziennych obowiązków, nie podlega tak szczegółowej kontroli i nadzoru, jak szeregowy pracownik, relacje stron opierają się właśnie na wzajemnym zaufaniu. Trudno wymagać od stron, by pozostawały w stosunku pracy, jeśli np. pracodawca nie może ufać pracownikowi, który z racji zajmowanego stanowiska korzysta z dużej swobody.

Jak podkreśla się w orzecznictwie istotny jest nie tyle sam fakt powołania się na utratę zaufania, ale wskazanie obiektywnych i racjonalnych okoliczności, które mają uzasadniać fakt utraty zaufania.

Istotę zarzutu pod adresem powoda przedstawili w zeznaniach członkowie zarządu pozwanego banku: L. B. i R. S., którzy podjęli decyzję o zwolnieniu. Wskazali jednoznacznie na zachowanie powoda, które nie powinno mieć miejsca, a związane z wypięciem dokumentów z teczki klienta i naniesieniem zmian w treści tych dokumentów. Działania te dotychczas w banku nie miały miejsca, są sprzeczne nie tylko z wewnętrznymi regulacjami, ale przede wszystkim

z pragmatyką postępowania. Żaden inny pracownik banku w taki sposób się nie zachował. Z dokonanych ustaleń wynika, że działanie powoda miało charakter samowolny, nie uzyskał on zgody zarządu na ich podjęcie, co więcej - nawet o swoich działaniach nikogo nie poinformował. Wszystkie słuchane w sprawie osoby wskazywały, że całość dokumentacji dotycząca danego klienta zawsze znajduje się w przypisanej do niego teczce, nie do pomyślenia jest sytuacja, że ktoś jakieś dokumenty z teczki wyciąga, a tym bardziej, gdy nikogo o tym nie informuje. Pomijając kwestie wewnętrznych procedur można odwołać się do zwykłej przyzwoitości i rzetelności pracowniczej. Jeśli powód chciał z takich czy innych powodów wyciągnąć dokumenty, to mógł w aktach zostawić zastawnik, jakąkolwiek informację, że zostały wyciągnięte takie czy inne dokumenty i że obecnie znajdują się u tego czy innego pracownika. Reguła postępowania fair, reguła tzw. czystych rąk nakazuje działać transparentnie, przejrzysto, w taki sposób, by w każdej chwili można było skontrolować czyjeś postępowanie, czy też dokumentację. Powód zaś wyciągnął dokumenty i nikomu o tym nie powiedział. W każdej chwili mogła być zlecona np. kontrola zewnętrzna, jaki byłby jej efekt? Bank jest instytucją zaufania publicznego, nie można akceptować sytuacji, gdy podejmuje się działania, które mogą to zaufanie podważyć. Jeśli po stronie powoda istniała obiektywna przesłanka uzasadniająca wypięcie tych dokumentów, to elementarna przyzwoitość nakazywała zgłoszenie tego faktu przełożonym i współpracownikom. P. analogiam można to odnieść do akt sądowych – trudno akceptować sytuację, gdy sędzia czy protokolant wypinają jakieś dokumenty z tych akt nie czyniąc o tym wzmianki w aktach, jest to w ogóle trudne nie tylko do zaakceptowania, ale wręcz wyobrażenia, że coś takiego mogłoby mieć miejsce. Jak ma się w takiej sytuacji czuć strona, która przeglądając akta stwierdza brak kartek. Dla każdego z nas jest oczywistym, że taką sytuację trudno aprobować.

Poza wypięciem dokumentów doszło do tego kwestia zmiany treści raportu kredytowego – powód jak wskazano powyżej nie uzyskał na to akceptacji przełożonych, których również o tej zmianie nie poinformował. Dokonał samowolnie zmiany treści istotnego dokumentu. Co więcej zmieniona treść raportu nosiła tę samą datę, co pierwotna wersja raportu, powód zmian dokonywał na przełomie kwietnia i maja, a raport był ze stycznia. Ta sytuacja ociera się o przestępstwo fałszowania dokumentu – podpisanie dokumentu z datą 30.01.2017 r. sugeruje, że w tej właśnie dacie ten dokument powstał w swojej finalnej formie, a tak przecież nie było.

Takie działanie powoda było w sposób oczywisty nieprawidłowe i mogło doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy do niego. Należy mieć na względzie, że powód zatrudniony był w banku, gdzie prawidłowy obieg dokumentów odgrywa fundamentalną rolę. Instytucja finansowa nie może pozwolić sobie na sytuację, w której kluczowe dokumenty nie znajdują się w przeznaczonym do tego miejscu. Podkreślenia wymaga, że powód zatrudniony był u pozwanego po to by weryfikować sporządzone przez analityków raporty i analizy, a w razie uwag zgłaszać odpowiednie spostrzeżenia zarządowi. To zadanie stanowiło trzon pracy powoda. Pracodawca miał prawo oczekiwać i oczekiwał, że powód będzie na bieżąco informował zarząd o zauważonych nieprawidłowościach. W opisanej wyżej sytuacji, powód nie zgadzając się z przedłożoną mu analizą (do czego miał prawo) powinien wyrazić swoje uwagi w sposób jasny, precyzyjny i stanowczy. Tylko takie zachowanie przynieść mogło pracodawcy jakąkolwiek korzyść. Niepodpisanie dokumentów z jednoczesnym niepoinformowaniem o przyczynach takowej decyzji w żaden sposób nie mogło przysłużyć się interesowi banku. Bank miał prawo poznać opinię kierownika Zespołu (...) Ryzykiem i (...), aby na tej podstawie móc podjąć prawidłową decyzję kredytową. Nanoszenie zmian w analizie kredytu i raporcie kredytowym już po udzieleniu kredytu również ocenić należy jako oczywiście niewłaściwe postępowanie. W ten sposób bowiem powód mógł doprowadzić do sytuacji, w której akta klienta zawierają inne opracowania niż te, które stanowiły podstawę udzielenia kredytu. Dodać należy, że takie zachowanie stanowi poważne naruszenie obowiązków pracowniczych.

Należy zwrócić również uwagę na okoliczność, że powód podpisał raport dopiero początkiem maja, choć proszony był o to już początkiem lutego. Z czego wynikała ta zwłoka nie jest wiadomym, ale ta sytuacja dodatkowo poddaje w wątpliwość rzetelność postępowania powoda. E. T. poprosiła powoda o uzupełnienie podpisu, samo jego złożenie to jest chwila. Jeśli nawet powód się nie zgadzał i chciał opracować nową jego wersję, to można to było z powodzeniem zrobić w kilka dni. Tymczasem zwłoka wyniosła znaczenie więcej, a co istotne powód w żaden sposób tego nie wyjaśnił. Jak sam zeznał w kwietniu 2017 r. miał już wiedzę, że oczekuje się od niego pisemnych notatek dotyczących tego typu zdarzeń.

Zdaniem Sądu takie zachowanie powoda jako pracownika w sposób oczywisty mogło doprowadzić do utraty zaufania niezbędnego do piastowania stanowiska kierownika zespołu. Powód miał czuwać nad transparentnością procesu podejmowania decyzji kredytowych, a sam dopuścił się zachowań, które godziły w rzetelność tego procesu. Przydatność do pracy związanej z tym stanowiskiem wymagała innego zachowania.

Jak wskazano powyżej przy ocenie zasadności przyczyny wypowiedzenia należy pamiętać o tym, że powód zajmował stanowisko kierownicze oraz o usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Powód niewątpliwie jest doświadczonym fachowcem w dziedzinie bankowości, rozpoczynając pracę u pozwanej obowiązany był jednak przestrzegać reguł i zasad, jakie w tym banku obowiązywały, miał to robić w taki sposób, by spełnić oczekiwania pracodawcy. Z orzecznictwa jednoznacznie wynika, że w stosunku do osób zajmujących funkcje kierownicze, samodzielne należy stosować ostrzejsze kryteria oceny sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Od takiego pracownika można i należy wymagać więcej niż od pracownika szeregowego, tym bardziej, gdy pracownik na stanowisku kierowniczym cechuje się dużym doświadczeniem branżowym.

W ocenie Sądu wskazane powyżej zachowanie powoda odnośnie dokumentacji związanej z klientem o nr (...) uzasadniało wypowiedzenie umowy. Pozwany pracodawca dał powodowi swoistą „szansę”, zasadnie jednak uważniej przyglądając się jego pracy.

Co do pozostałych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu stwierdzić można ogólnie, że sposób wykonywania pracy przez powoda nie był akceptowany przez pracodawcę. Nie ma potrzeby pogłębionej analizy prawidłowości przygotowywanych przez powoda dokumentów. Analiza tak skomplikowanych i branżowych zagadnień z zakresu bankowości wymagałaby skupienia się na licznych detalach, co zaciemniłoby niepotrzebnie obraz sytuacji. W ocenie Sądu ustalenie takie pozostawałoby jednak bez wpływu na rozstrzygnięcie. Kluczowym jest bowiem w tej sprawie to, że powód był pracownikiem pozwanego i powinien przygotowywać dokumenty w taki sposób, jaki życzył sobie tego jego pracodawca. Powód nie mógł samowolnie, wbrew jasnemu stanowisku pozwanego, zmieniać pułapu maksymalnego poziomu kredytu z 9/12 na 3/12, jak miało to miejsce w sprawach klientów nr M. (...) i M. (...). Niezależnie od tego czy stanowisko powoda jest merytorycznie uzasadnione czy też nie, niewątpliwie powinien on o wprowadzanych zmianach i ich powodach informować pozwanego.

Co do pozostałych, wskazanych w wypowiedzeniu uchybień również nie ma potrzeby rozstrzygania, która ze stron ma rację. Kluczowym bowiem pozostaje to, że pozwany jako pracodawca nie był zadowolony z pracy wykonywanej przez powoda, a ten nie podjął żadnych starań by w oczach pracodawcy wykazać się należyłą starannością. Przeciwnie - powód mimo wielokrotnego zwracania uwagi nie zmienił swojego nastawienia.

Całokształt materiału dowodowego prowadzi do jednoznacznego wniosku, że powód nie współpracował odpowiednio ze swoim pracodawcą, a zajmując kluczowe stanowisko w Banku powinien na bieżąco informować zarząd o swoich opiniach, spostrzeżeniach i uwagach. Zachowanie powoda uniemożliwiało normalne funkcjonowanie pozwanego. Przy wykonywaniu odpowiedzialnej pracy zaufanie między pracodawcą i pracownikiem jest konieczne. Pozwany nie mógł pozwolić sobie na to, by tak ważne stanowisko zajmowane było przez osobę, co do której utracono zaufanie.

Podsumowując w ocenie Sądu wyjmowanie ważnych dokumentów z teczek klienta i przetrzymywanie ich, odmowa pisemnego uzasadniania podejmowanych decyzji, brak odpowiedniej komunikacji oraz inne drobniejsze uchybienia mogły bezsprzecznie uzasadniać utratę zaufania do pracownika w stopniu uzasadniającym ocenę, że dalsza współpraca z nim, nie jest możliwa.

Wbrew zarzutom powoda teza o utracie zaufania oparta na w/w przesłankach była aktualna i zasadna. Jak wskazywano już powyżej przyjmuje się w orzecznictwie, że okres do roku od wystąpienia zdarzenia nie pozbawia danej okoliczności cechy aktualności i zasadności. W przypadku powoda relewantne zdarzenia miały miejsce w okresie od lutego do maja 2017 r., samo zaś wypowiedzenie zostało wręczone 21.09.2017 r. Z zeznań członków zarządu pozwanego banku jednoznacznie wynika, iż przyczyny te były nadal aktualne.

Na marginesie dodać należy, że zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia z okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w niniejszej sprawie wynosił 1 miesiąc. Powód domagał się zasądzenia odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W orzecznictwie przyjmuje się, że podstawową wysokością żądanego odszkodowania jest wysokość odpowiadająca okresowi wypowiedzenia. W sytuacji gdy powód domaga się zasądzenia odszkodowania przekraczającego tę kwotę winien on swoje żądanie uzasadnić. W niniejszej sprawie powód poprzestał jedynie na sformułowaniu żądania, nie przedstawiając żadnej argumentacji dotyczącej wysokości odszkodowania (wyrok SN z 18.03.2015 r., I PK 190/14).

Reasumując powyższe skoro wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy z powodem, roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania jako niezasadne podlegało oddaleniu.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika profesjonalnego. Sąd za podstawę obliczania wynagrodzenia przyjął stawkę obowiązującą przy sprawach dotyczących odwołań od rozwiązania stosunków pracy (uchwała składu 7 sędziów SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, postanowienie SN z 28.06.2012 r., II PZ 12/12).

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnom. powoda,

K.. 14 dni

N., 13.02.2018 r.