

Sygn. akt VP 627/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 września 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Barbara Bednarczyk, Teresa Pieczka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 25 września 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa M. D.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Bank S.A. w W. na rzecz powoda M. D. kwotę 25.445,82 zł (dwadzieścia pięć tysięcy czterysta czterdzieści pięć złotych 82/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 20 grudnia 2018 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 8.481,94 zł ( osiem tysięcy czterysta osiemdziesiąt jeden złotych 94/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Barbara Bednarczyk Teresa Pieczka

Sygn. akt V P 627/18

## UZASADNIENIE

Powód M. D. wniósł przeciwko (...) S.A. w W. pozew (doręczony wraz z załącznikami 20 grudnia 2018 roku) o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19 500 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód zaznaczył, że w trakcie wypowiedzenia, pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę zarzucając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na umyślnym działaniu na szkodę banku poprzez wykonywanie w czasie pracy działań na rzecz innych podmiotów, jak również

wykorzystywanie zajmowanego stanowiska do osiągnięcia osobistych korzyści. Powód wskazał, że podane przez pozwaną przyczyny są nieprawdziwe. Powód dodał, że nie został poinformowany o konkretnych okolicznościach, które pozwoliłyby mu na ocenę zasadności stawianych zarzutów i odniesienie się do nich w sposób szczegółowy. Nadto powód zaznaczył, iż doszło do przekroczenia terminu obowiązującego przy dyscyplinarnym zwolnieniu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że na powodzie spoczywał podstawowy obowiązek dbania o dobro pracodawcy, a namawianie podwładnego pracownika do przejścia do innego podmiotu, stało w sprzeczności z wartościami jakie powód miał obowiązek szanować i chronić. Pozwana dodała, że działanie powoda zagrażało interesom banku. Pozwana wskazała także ma nieprawidłowe zachowanie powoda polegające na przejęciu od podległych pracowników, środków przekazanych z ich wynagrodzeń na wspólny cel. Zdaniem pozwanej, środki które pochodziły ze składek na zakup wspólnego mienia, nie trafiły na wyodrębniony wspólny rachunek ale na osobisty rachunek powoda. Pozwana podniosła również, że zarzut przekroczenia terminu jest chybiony.

W piśmie z 28 stycznia 2019 roku powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 25 445,82 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia odpisu pozwu. Nadto, powód wskazał, że jest gotów do zawarcia ugody z pozwaną.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 1 października 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku powód M. D. był zatrudniony u pozwanej (...) Bank S.A w W. na stanowisku menedżera w I punkcie obsługi klienta w R.. Następnie, 21 grudnia 2012 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę zgodnie z którą powód kontynuował pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 31 lipca 2013 roku. Na podstawie umowy zawartej 1 sierpnia 2013 powód pracował u pozwanej na stanowisku menadżera od 1 sierpnia 2013 roku do 31 marca 2014 roku. Od 1 kwietnia 2014 roku powód pracował na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menadżera. Na mocy porozumienia stron z 8 grudnia 2015 roku powodowi powierzono stanowisko kierownika oddziału. Do obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in. kierowanie i organizacja pracy oddziału, realizacja otrzymanych celów jakościowych i ilościowych, zapewnianie profesjonalnej zindywidualizowanej obsługi klientów banku, aktywny udział w budowaniu organizacji ukierunkowanej na zachowanie najlepszych standardów obsługi. Na mocy porozumienia stron zawartego 13 czerwca 2017 roku miejscem świadczenia pracy powoda został R.. Od 1 października 2017 roku wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 6 500 zł brutto. Powód bezpośrednio podlegał dyrektorowi regionu P. Ś., a pośrednio dyrektorowi makroregionu S. A. (1). Od 5 września 2018 roku powód korzystał z urlopu rodzicielskiego, na którym miał przebywać do 5 lutego 2019 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 8 481,94 zł.

Pracownicy oddziału w którym pracował powód, przekazywali 2% miesięcznej premii na konto oddziałowe, a zebrana kwota była przeznaczana na wspólne, bieżące potrzeby np. zakup mleka do kawy, zakup drobnych upominków urodzinowych dla członków zespołu czy organizację spotkań integracyjnych. Głównym celem zbiórki był jednak zakup ekspresu do kawy, na brak którego skarżyli się zamożni klienci banku. Główny cel zbiórki nie został zrealizowany do czasu złożenia wypowiedzenia przez powoda ze względu na brak wystarczającej kwoty. Inicjatorem zbiórki był powód, który motywował pomysł, tym, że placówce w której poprzednio pracował, takie rozwiązanie się sprawdzało. Inicjatywa powoda spotkała się z aprobatą wszystkich pracowników, którzy dobrowolnie wyrazili zgodę na wprowadzenie pomysłu w życie.

Pismem z 25 października 2018 roku powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu z pozwaną umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W ww. dniu powód poinformował mailem wszystkich pracowników oddziału, że odchodzi i skierował do nich jednocześnie zapytanie, o to w jaki sposób powinien się z nimi rozliczyć z zebranych środków. Powód wskazał

dokładnie kwotę na rachunku i podkreślił, że kwestia jak najszybszego rozliczenia jest dla niego ważna. Żaden z pracowników nie odpowiedział na maila powoda.

W lipca 2018 roku powód poinformował K. B., której był przełożonym o tym, że rozważa rozpoczęcie pracy w innej firmie, gdzie chciałby stworzyć skład osobowy. Szczegółowe informacje powód przedstawił K. B. 15 sierpnia 2018 roku. Rozmowy odbywały się po godzinach pracy, w tym ta ostatnia w jednej z (...) restauracji. K. B. wstępnie wyraziła swoje zainteresowanie, gdyż nie była zadowolona z warunków pracy i zależało jej też na wyższych zarobkach. Ostatecznie nie skorzystała z propozycji powoda. O prowadzonych rozmowach z powodem, K. B. poinformowała regionalnego koordynatora wsparcia P. Ś. na początku września 2018 roku.

W mailu z 5 października 2018 roku P. Ś. pisząc „nawiązując do naszych wcześniejszych ustaleń” poinformował swojego przełożonego S. A. (2) m.in. o tym, że jeden z pracowników poprosił go o rozmowę podczas której wskazał, że w lipcu 2018 roku powód miał mu proponować pracę w innej firmie. W mailu z 11 października 2018 roku K. B. poinformowała P. Ś. o tym, że powód zaproponował jej współpracę w innej firmie ale odrzuciła jego propozycję. W mailu z 11 października 2018 roku S. A. (2) poinformowała swojego przełożonego G. W. o tym, że pracownik zgodził się pisemnie potwierdzić, że powód proponował mu pracę w innej firmie.

Praca powoda była wysoko oceniana przez jego przełożonych.

Pismem z 26 października 2018 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na umyślnym działaniu na szkodę banku poprzez wykonywanie w czasie pracy świadczonej na rzecz banku działań na rzecz innych podmiotów, jak również wykorzystywanie zajmowanego stanowiska w banku dla osiągania osobistych korzyści. Pozwana wskazała, że powód w czasie pracy proponował podległej mu pracownicy podjęcie współpracy w innej firmie, a tym samym działał na szkodę banku. Pozwana dodała, że powód nie rozliczył się z pracownikami ze środków z tzw. oddziałowego konta oszczędnościowego, a środki przelewał na własny rachunek. W piśmie zaznaczono, że pracodawca powziął wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy 5 października 2018 roku.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę zawarta 1.10.2012r., umowa o pracę zawarta 21.12.2012r., umowa o pracę zawarta 1.08.2013r., umowa o pracę zawarta 31.03.2014r., porozumienie zmieniające zawarte 8.12.2015r., opis stanowiska pracy kierownika oddziału, porozumienie zmieniające zawarte 13.06.2017r., świadectwa pracy, wniosek powoda o urlop rodzicielski, pismo pozwanej z 12.09.2019r. o udzieleniu urlopu rodzicielskiego, zaświadczenie o wynagrodzeniu, pismo powoda z 25.10.2018r. o rozwiązaniu umowy o pracę, pismo pozwanej z 26.10.2018r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia,

e-maile powoda z 25.10.2018r. k.13-14, porozumienie zmieniające z 6.11.2017r. k.17, zeznania świadka P. Ś. k.63v.-64v. i k.181-181v., korespondencja mailowa k.66-69, k.71v., k. 88-91, k.94-99, oświadczenie z 15.10.2018r. k.69v., notatka służbowa z 15.10.2018r. k.70, wydruk z kalendarza służbowego k.100-103, książka osób trzecich przebywających w R. k.105-124, zeznania świadka K. B. k.125v.-126, zeznania świadka M. Z. k.126-126v., zeznania świadka J. B. k.126v.-127, zeznania świadka I. S.(G.) k.127, zeznania świadka A. Ś. k.137v., zeznania świadka J. L. k. 137v.-138, zeznania świadka B. M. k.138, zeznania świadka S. A. (1) k.151-151v., zeznania świadka J. P. k.151v.-152, zeznania świadka M. G. k.152, zeznania świadka B. R. k.152-152v., przesłuchanie powoda k.152v.-153, wydruki z historii rachunku bankowego k.185-188, zestawienie wydatków k.184

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie powoda, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. Ś. w zakresie w jakim twierdził, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były prawdziwe.

**Sąd zważył co następuje:**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zm.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z §2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W myśl art. 60 ww. ustawy jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością.

Nader istotnym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 k.p. jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, lege non distinguente uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, że pkt 1 analizowanej normy ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001r. I PKN 634/00). Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (Krzysztof W. Baran, komentarz do art. 52 Kodeksu pracy, Wolters Kluwer Polska 2020).

Tutejszy Sąd podziela również stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858).

W toku postępowania ustalono, że w trakcie zatrudnienia u pozwanej, w godzinach pracy powód nie namawiał innych pracowników do współpracy z innym podmiotem. Powód faktycznie, podczas prywatnej rozmowy po pracy z jedną z osób zatrudnionych u pozwanej, poinformował ją, że rozważa rozpoczęcie pracy w innej firmie. Z kolei wobec zainteresowania pracownicy, powód później podczas prywatnego spotkania przedstawił jej ogólne informacje o firmie.

Spotkania były motywowane chęcią wprowadzenia zmian w życiu przez K. B., która nie była zadowolona z warunków pracy u pozwanej. Co więcej, powód nie podał żadnych szczegółów, które mogłyby stanowić ofertę zatrudnienia. Wobec powyższe, nie sposób uznać, że powód swoim działaniem zagrażał interesom pozwanej.

W trakcie postępowania ustalono również, że powód zaproponował podległym pracownikom przekazywania 2% otrzymywanych premii na konto oddziałowe celem zakupu ekspresu do kawy oraz finansowania bieżących, wspólnych wydatków. Propozycja spotkała się z pozytywną odpowiedzią i w czasie jej realizacji nie była oprotestowywana. Za nieprawdziwy należy uznać zarzut dotyczący nieuprawnionego pobrania przez powoda środków zebranych przez pracowników na rachunku bankowym. Powód w dniu złożenia przez siebie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, poinformował o tym fakcie podległych pracowników oraz wskazał dokładnie jaka kwota znajduje się na rachunku i podkreślił, że kwestia jak najszybszego rozliczenia jest dla niego ważna. Co istotne, żaden z pracowników nie ustosunkował się do zapytania otrzymanego od powoda. W ocenie Sądu, powód zachował się prawidłowo w zaistniałej sytuacji. Nie mógł bowiem przelać zgromadzonych pieniędzy na rzecz jednej z osób, bo naraziłby się kolejny zarzut. Nadto, powód nie zaprzeczał, że gromadzi środki, pracownicy zgodzili się na zbiórki środków, jasno określony był cel zbiórki, w trakcie zatrudnienia pracownicy korzystali służbowo z tych środków a przed odejściem z pracy powód bezsprzecznie podjął próbę rozliczenia się z zebranych pieniędzy. Wobec tego należy uznać, że powodowi nie można zarzucić naruszenia w tym zakresie obowiązków o podstawowym charakterze ani celowego dążenia do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Zatem, powodowi nie można przypisać winy, która stanowi elementarną podstawę do uznania zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd wskazuje również, że ewentualne namawianie przez powoda klientów do przeniesie środków do innego banku nie zostało wskazane w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, a zatem nie można uznać, że stanowiło przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego. Ww. przyczyna została podana przez świadka P. Ś. dopiero w toku procesu, a zatem nie podlegała ocenie przez Sąd.

Na marginesie Sąd wskazuje, że wątpliwe jest również dochowanie przez pozwaną terminu miesięcznego na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zarzucane przez pozwaną czyny polegające na składaniu propozycji współpracy innemu pracownikowi miały mieć miejsce w lipcu i sierpniu 2018 roku, a w czerwcu 2017 roku powód miał zaproponować podległym pracownikom utworzenie wspólnego konta oddziałowego. O pierwszej z tych okoliczności bezpośredni przełożony powoda -P. Ś. dowiedział się na początku września 2018 r. Bezsprzecznie niezwłocznie (mając na uwadze przyjęty u pozwanej system przekazu informacji i sprawozdawczości z wizyt w oddziale) przekazał on te informacje swoim przełożonym o czym świadczy m.in. to, iż w przedłożonej przez stronę pozwaną wiadomości mailowej z dnia 5.10.2018 r. nawiązuje on „do wcześniejszych ustaleń”. W ocenie Sądu również druga z przyczyn rozwiązania umowy w okresie września 2018 r. była znana P. Ś.. Pozwana nie wykazała jakichkolwiek okoliczności, który mogłyby potwierdzać, że o zarzucanych naruszeniach dowiedział się dopiero właśnie w dniu 5.10.2018 r. Okoliczność, że osoby najwyżej stojące w hierarchii zarządzania pozwaną dowiedzieć się mieli o zachowaniu powoda dopiero w październiku 2018 r. w ocenie Sądu nie może stanowić podstawy usprawiedliwienia dochowania 1 miesięcznego terminu, gdyż o tych zachowaniach dużo wcześniej wiedziały osoby decyzyjne w hierarchii pozwanej. A nawet gdyby przyjąć, że nie mogły one decydować o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, to miały obowiązek (wynikający z przepisów prawa pracy, w tym w szczególności regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanej) do niezwłocznego poinformowania o tym osoby decyzyjne, czego w niniejszej sprawie nie uczyniły. A zatem nie może z tego zawinionego faktu pozwana wywodzić korzystnych dla siebie skutków. Znamienne jest również okoliczność, że pozwana przedstawiła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, dopiero po złożeniu przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Bank S.A. w W. na rzecz powoda M. D. kwotę 25 445,82 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 20 grudnia 2018 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W pkt 2 Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt 3 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 8 481,94 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c., w pkt 4 wyroku odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze okoliczności sprawy oraz to, że pozwana działała w sposób lojalny, nie przedłużała postępowania ani nie dążyła do wprowadzenia Sądu w błąd.