

*Sygn. VPa 34/18*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 11 września 2018 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz*

SSO Urszula Sipińska-Sęk

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 11 września 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. M.*

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

o wypowiedzenie umowy o pracę

*na skutek apelacji powoda M. M. od wyroku Sądu Rejonowego*

*w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 30 stycznia 2018r. sygn. IV P 25/17*

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od powoda M. M. na rzecz pozwanego (...) Bank Spółki Akcyjnej w W. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 34/18

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W., powód M. M. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 8.400,00 zł. Powód wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany Bank rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwany wskazał na szereg uchybień pracownika. Powód podkreślał, że wszystkie zarzucane mu czyny wykonywał na polecenie swojego bezpośredniego przełożonego W. K., a czynił to w obawie przed konsekwencjami z jej strony.

W odpowiedzi na pozew z dnia 24 kwietnia 2017 roku pozwany (...) Bank Spółka Akcyjna w W., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że powód w pozwie przyznał, że wszystkie fakty opisane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę miały miejsce, tj. są prawdziwe. Jednocześnie te czynności, czyli wypłata gotówkowa bez wiedzy klienta, przelew środków bez wiedzy posiadacza rachunku, czy fikcyjne operacje wpłat i wypłat są przez powoda bagatelizowane. Zdaniem pozwanego zarzuty postawione powodowi są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2018 roku, sygn. akt IV P 25/17 Sąd Rejonowy w Bełchatowie oddalił powództwo (punkt 1 sentencji wyroku) i nie obciążył powoda M. M. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego (...) Bank Spółka Akcyjna w W. (punkt 2 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne.

Powód M. M. został zatrudniony w (...) Bank S.A. w W. od dnia 20 grudnia 2011 roku na stanowisku opiekuna klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 maja 2013 roku na czas nieokreślony. Początkowo powód świadczył pracę w placówce w Ł., a od 1 marca 2013 roku w Punkcie (...) Klienta w B.. W czasie zatrudnienia pracował kolejno na stanowiskach: opiekun klienta, zastępca menadżera ds. jakości, doradca klienta.

Zakres obowiązków powoda został w sposób szczegółowy określony na piśmie. Zapisy dotyczące obowiązków odnosiły się do sprzedaży produktów

i usług bankowych, czynności transakcyjnych, realizowania obowiązujących procedur i bezpiecznego prowadzenia działalności bankowej zgodnie z „Polityką bezpieczeństwa Banku”. W tym zakresie powód odpowiedzialny był m. in. za przestrzeganie obowiązujących standardów sprzedaży, zabezpieczenie dokumentacji i sprzętu, przestrzeganie tajemnicy służbowej, bankowej, regulaminu pracy i wynagradzania, obowiązujących przepisów, zarządzeń i poleceń służbowych, przestrzeganie obowiązujących w Banku procedur, przestrzeganie standardów obowiązujących w Banku.

W czasie zatrudnienia pracodawca nie zgłaszał uwag do pracy powoda, nie stosował wobec niego kar porządkowych.

Wykonując obowiązki służbowe, M. M., na prośbę przełożonej W. K. dokonywał wypłat środków pieniężnych z rachunków członków jej rodziny, m.in. ojca i środki te przekazywał do rąk W. K.. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a następnego dnia W. K. (1) przynosiła dokument potwierdzający dokonanie wypłaty z podpisem osoby uprawnionej.

Powód dokonywał również fikcyjnych operacji na rachunkach klientów banku w ten sposób, że przelewał środki pieniężne ze swojego prywatnego rachunku prowadzonego w innym banku na rachunki klientów pozwanego banku. Czynności te miały na celu aktywowanie tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu. Następnie powód wykonywał zwrotne przelewy środków z tych rachunków. Transakcje te odbywały się bez wiedzy, zgody i obecności klientów banku – posiadaczy rachunków. W celu realizacji planu sprzedażowego, a w konsekwencji uzyskania premii W. K. (1) przedstawiała podległym pracownikom listę nieaktywnych rachunków i w uzgodnieniu z nimi ustalała ich aktywację. Pracownicy nie sprzeciwiali się takim czynnościom. Wysokość premii uzależniona była od stopnia realizacji planu. Aby W. K. (1) mogła otrzymać premię, cały zespół musiał wykonać założone cele.

M. M. zatwierdzał również w systemie transakcyjnym fikcyjne wypłaty gotówkowe dokonane przez innych pracowników placówki bankowej.

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

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

Jeden z klientów banku w dniu 9 lutego 2017 roku złożył reklamację dotyczącą nieprawidłowości w zakresie operacji wykonywanych na jego rachunku. W związku z tym Zespół (...) podjął działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy i w tym celu pracownicy Zespołu przyjechali do placówki banku w B.. W dniu 15 lutego 2017 roku wszyscy pracownicy tej placówki zostali przesłuchani przez osoby kontrolujące. Sprawdzano również dokumentację. Brakowało znacznej części dokumentów, a pracownicy nie byli w stanie wskazać, co się z nimi stało. W trakcie kontroli stwierdzono, że w placówce nie były przestrzegane prawie żadne procedury, a pracownicy, w tym powód, bez wiedzy, zgody i obecności klientów dokonywali wypłat z ich rachunków. Powód dokonywał również operacji na rachunkach klientów - przelewów, co odbywało się bez ich zgody. M. M. akceptował fikcyjne transakcje, które powodowały uaktywnienie rachunków. Ustalono, że czynności te były podejmowane w celu uzyskania premii. W wyniku kontroli złożono wnioski o zwolnienie pracowników placówki w B..

Oświadczeniem z dnia 20 lutego 2017 roku, doręczonym powodowi 22 lutego 2017 roku, pozwany (...) Bank S.A. rozwiązał z M. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

przeprowadzeniu w dniu 20.01.2017 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie (...)zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

przeprowadzeniu w dniu 22.06.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 744,00 zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku,

przeprowadzeniu w dniu 21.07.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 386,36 zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

zaakceptowaniu w systemie bankowym zmian dotyczących aktualizacji dowodów osobistych klientów Banku dnia 26.01.2017 roku i 30.12.2016 roku bez ich obecności w Banku, a tym samym bez ich identyfikacji i weryfikacji klienta,

świadomym wykonaniu fikcyjnych operacji na rachunkach klientów Banku, poprzez dokonanie przelewów ze swojego prywatnego rachunku prowadzonego w innym banku, na rachunki klientów (...) Bank S.A. w celu aktywowania tych kont celem zaliczenia ich do realizacji planu sprzedażowego podlegającego systemowi premiowania, a następnie przeprowadzeniu nieautoryzowanych transakcji polecenia przelewu środków pieniężnych:

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 1.000,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 500,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 450,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 1.000,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 650,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 600,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 500,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,

- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 800,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy.

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

Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,

Instrukcją Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,

Ustawą z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,

Instrukcją Obsługi Klienta Detalicznego w Placówkach Bankowych.

niezgodnym z obowiązującymi w Banku procedurami zatwierdzaniu dowodów księgowych poprzez akceptację w systemie transakcyjnym Banku następujących fikcyjnych wypłat gotówkowych:

- kwota 42.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),

- kwota 40.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),

- kwota 40.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),

- kwota 42.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),

- kwota 39.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...)

Powyższe stanowi naruszenie zapisów Instrukcji Obiegu dokumentów (...) Bank S.A.

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

Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.166,69 zł.

M. M. nie pracuje, pozostaje na utrzymaniu żony. Po rozwiązaniu stosunku pracy przez okres 6 miesięcy, do 16 sierpnia 2017 roku, pobierał zasiłek chorobowy.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań powoda M. M. oraz świadków A. K., E. K., D. S., A. F. i W. K., a także na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda oraz świadków A. K., E. K., D. S., A. F. za wiarygodne. Zeznania te są zdaniem Sądu I instancji spójne, wzajemnie się uzupełniają i w przeważającym zakresie korespondują z zeznaniami świadka W. K..

Z zeznań powoda oraz świadków wynikać ma zdaniem Sądu I instancji, że zarówno powód, jak i inni pracownicy placówki pozwanego Banku w B. dopuszczali się szeregu nieprawidłowości podczas wykonywania obowiązków, a czynili to w uzgodnieniu, za aprobatą przełożonej W. K. i na jej polecenie, a nieprawidłowości nie miały charakteru incydentalnego, proceder ten trwał około półtora roku.

Zeznania powoda i świadków A. K., E. K., D. S. w części w której podają, że czynności niezgodne z procedurami wykonywali z polecenia przełożonej, w obawie przed negatywnymi konsekwencjami, Sąd I instancji uznał za niewiarygodne. Wedle Sądu Rejonowego z materiału dowodowego wynikać ma, że pracownicy pozostawali w koleżeńskich relacjach z przełożoną, wypłaty z kont członków jej rodziny odbywały się raczej na prośbę, niż na polecenie W. K., a aktywacja kont poprzez czynności sprzeczne z procedurami spowodowane była wzajemnymi uzgodnieniami pracowników z W. K.. W ocenie Sądu I instancji z materiału dowodowego nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym powodzie, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub by grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2). W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy przywołał przepis art. 52 k.p., który wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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

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

Opierając się zaś na treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 169/99 ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp

zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażącą. Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest zdaniem Sądu I instancji stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się w ocenie Sądu Rejonowego 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, co wynikać ma z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 roku, sygn. akt I PKN 634/00. Wedle zaś stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 7 lutego 2008 roku, sygn. akt II PK 162/07 bezprawność zachowania nie

uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

W tym miejscu Sąd I instancji wskazał, że art. 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one zdaniem Sądu Rejonowego, pomimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to wedle Sądu I instancji miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

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

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd I instancji wskazał, że pozwany pracodawca rozwiązał z M. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu szeregu zarzutów dotyczących wykonywania przez niego czynności sprzecznych z obowiązującymi w banku procedurami, a zarzuty te szczegółowo zostały przez pracodawcę wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Idąc dalej, Sąd Rejonowy podniósł, że M. M. potwierdził, że przedstawione w oświadczeniu przez pracodawcę uchybienia miały miejsce. Z jego zeznań wynikać ma, że dokonywał wypłat środków pieniężnych z rachunków członków rodziny W. K. i środki te przekazywał do jej rąk, a czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a W. K. (1) nie posiadała pełnomocnictwa od tych osób. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód wykonywał fikcyjne operacje na rachunkach klientów banku w ten sposób, że przelewał środki pieniężne ze swojego prywatnego rachunku prowadzonego w innym banku na rachunki klientów pozwanego banku, a następnie dokonywał zwrotnych przelewów środków z tych rachunków na swój rachunek. Czynności te wedle Sądu I instancji miały na celu aktywowanie tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu, a transakcje te odbywały się bez wiedzy, zgody i obecności klientów banku. Sąd Rejonowy dodał, że powód przyznał także, iż zatwierdzał w systemie transakcyjnym fikcyjne wypłaty gotówkowe dokonane przez innych pracowników placówki bankowej.

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy stwierdził, że M. M., akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w banku. Natomiast w toku procesu powód miał nie przeczyć dokonaniu postawionych mu zarzutów, co oznacza, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste. Za szczególnie istotne Sąd Rejonowy uznał, że poszczególne uchybienia zostały także opisane przez pracodawcę w sposób szczegółowy.

Sądowi Rejonowemu pozostała zatem ocena, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. M. M. podkreślał, iż wszystkie zarzucane mu czyny wykonywał na polecenie bezpośredniej przełożonej – W. K., a czynił to w obawie przed konsekwencjami ze strony przełożonej, bowiem to ona rekomendowała fakt jego zatrudnienia i decydowała o wysokości wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym na powodzie, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub aby grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami w przypadku odmowy wykonania poleconych czynności. Z okoliczności sprawy wynikać ma również, że pracownicy pozostawali raczej w

koleżeńskich relacjach z przełożoną i działania choćby w zakresie aktywacji kont poprzez czynności sprzeczne z procedurami były skutkiem wzajemnych uzgodnień pracowników z W. K., a nie wydanych przez nią poleceń.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że nawet, gdyby zagrożenie konsekwencjami ze strony przełożonej było realne, powód nie powinien był wykonywać czynności sprzecznych z prawem i obowiązującymi procedurami, bowiem takie polecenia przełożonych nie wiążą pracowników. Sąd I instancji dodał, że powód przyznał, że był świadomy tego, iż jego działania są sprzeczne z procedurami, a jednak nie zawiadomił przełożonych wyższego szczebla o łamaniu procedur. Według Sądu Rejonowego czynności sprzeczne z obowiązującymi procedurami powód wykonywał w celu pozornego realizowania celów wyznaczonych przez pracodawcę, tzw. celów premiowych, a taka motywacja powoda nie zasługuje na jakąkolwiek aprobatę. Nie dosyć, że w istocie cele premiowe nie były realizowane, to pracodawca narażony był na szkodę związaną z wypłatą nienależnej premii. Nadto interes pracodawcy był wedle Sądu I instancji zagrożony poprzez działania na rachunkach klientów sprzeczne z procedurami i mógł skutkować całkowitą utratą zaufania klientów do Banku.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że opisane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem uchybienia w postaci wypłaty gotówki bez wiedzy klienta, przelewu środków bez wiedzy posiadacza rachunku oraz fikcyjnych operacji wpłat i wypłat miały miejsce, przy czym powód je bagatelizował. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą zdaniem Sądu I instancji, że powód w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące w Banku. Zachowanie powoda było według Sądu Rejonowego zawinione, gdyż M. M. całkowicie zignorował następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Sąd I instancji zauważył, że klienci powierzyli bankowi swoje pieniądze i działali w zaufaniu do jego pracowników, a powód miał dostęp do cudzych środków finansowych i wykazał się w pracy wyjątkowym brakiem odpowiedzialności.

Powyższe okoliczności świadczą zdaniem Sądu Rejonowego, że powód M. M. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze świadomie i w sposób ciężki. W ocenie Sądu I instancji wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 i 57 kp oddalił powództwo jako nieuzasadnione (punkt 1 sentencji wyroku).

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności jego sytuację finansową. Powód nie pracuje i nie osiąga żadnego dochodu (punkt 2 sentencji wyroku).

Apelację od ww. wyroku wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, a mianowicie przepisu art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na:

- uznaniu za niewiarygodne zeznań świadków A. K., E. K., D. S. oraz powoda w zakresie, w jakim podawali że czynności niezgodne z procedurami wykonują w obawie przed negatywnymi konsekwencjami ze strony bezpośrednio przełożonej, w sytuacji gdy zarówno świadkowie oraz powód zgodnie wskazywali, że obawiali się negatywnych skutków odmowy wykonania polecenia bezpośredniej przełożonej;

- uznaniu, że pracownicy pozostawali w koleżeńskich relacjach z przełożoną W. K. (2), co miało oznaczać, że działali na prośbę i w uzgodnieniu z W. K. (2) w sytuacji, gdy z zeznań świadków A. K., E. K., D. S. oraz powoda wynika, że świadkowie oraz powód działali na polecenie W. K. (2), w obawie przed negatywnymi skutkami odmowy wykonania polecenia.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i przywrócenie powoda do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za I i II instancję oraz kosztów zastępstwa procesowego według

norm prawem przepisanych. Jednocześnie, w razie nieuwzględnienia apelacji powoda, pełnomocnik powoda wniósł o nieobciążanie swego mocodawcy kosztami postępowania z uwagi na jego trudną sytuację majątkową.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu, albowiem zawarty w niej zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc okazał się chybiony .**

Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 KPC mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów.

Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 KPC, choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Nie jest tu wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

Z treści apelacji wynika, iż powód podważa ocenę dokonanych przez Sąd Rejonowy zeznań świadków A. K. , E. K. , D. S. oraz samego powoda , którzy zeznali, iż czynności niezgodne z procedurami wykonywali w obawie przed negatywnymi konsekwencjami ze strony bezpośredniej przełożonej . Sąd ten przyjął, iż ich zeznania w części są niewiarygodne.

Wedle Sądu Rejonowego z materiału dowodowego wynikało, że pracownicy pozostawali w koleżeńskich relacjach z przełożoną, wypłaty z kont członków jej rodziny odbywały się raczej na prośbę, niż na polecenie W. K., a aktywacja kont poprzez czynności sprzeczne z procedurami spowodowane była wzajemnymi uzgodnieniami pracowników z W. K..

Ocena ta nie narusza zdaniem Sądu Okręgowego reguł wynikających z przepisu art. 233 kpc , ponieważ brak jest zgromadzonym materiale dowodów na wywieranie jakiegokolwiek presji na powodzie ani groźby , że nie wykonanie polecenia spotka się z negatywnymi konsekwencjami. Pracownik banku wykonuje pracę, która z założenia wiąże się z transparentnością . Tłumaczenia w tej sytuacji powoda, iż przez okres ponad roczny mając świadomość, iż działa niezgodnie z prawem i procedurami obowiązującymi w banku wykonywał ustne polecenia bezpośredniej przełożonej w obawie przed zwolnieniem z pracy absolutnie nie mogą być żadnym usprawiedliwieniem .

Zgodnie z art. 100 k.p., stosownie do którego pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Obowiązek ten należy do podstawowych obowiązków pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP, który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać całokształt okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, a w szczególności stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16).

Lektura akt wykazała, iż powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

- przeprowadzeniu w dniu 20.01.2017 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 264,18 zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku



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

- przeprowadzeniu w dniu 22.06.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 744,00 zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku,
- przeprowadzeniu w dniu 21.07.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 386,36 zł z rachunku bankowego (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,
- zaakceptowaniu w systemie bankowym zmian dotyczących aktualizacji dowodów osobistych klientów Banku dnia 26.01.2017 roku i 30.12.2016 roku bez ich obecności w Banku, a tym samym bez ich identyfikacji i weryfikacji klienta,
- świadomym wykonaniu fikcyjnych operacji na rachunkach klientów Banku, poprzez dokonanie przelewów ze swojego prywatnego rachunku prowadzonego w innym banku, na rachunki klientów (...) Bank S.A. w celu aktywowania tych kont celem zaliczenia ich do realizacji planu sprzedażowego podlegającego systemowi premiowania, a następnie przeprowadzeniu nieautoryzowanych transakcji polecenia przelewu środków pieniężnych:
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 1.000,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 500,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 450,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 1.000,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 650,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 600,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 500,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy,
- w dniu 30.06.2016 roku w kwocie 800,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku na inny zewnętrzny rachunek bankowy.

Powyższe operacje przeprowadzone zostały z naruszeniem obowiązku należytej identyfikacji i weryfikacji klienta, co stanowi działanie niezgodne z:

Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta, Instrukcją Przeciwdziałania Praniu Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu, Ustawą z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu, Instrukcją Obsługi Klienta Detalicznego w P. Bankowych, niezgodnym z obowiązującymi w Banku procedurami zatwierdzaniu dowodów księgowych poprzez akceptację w systemie transakcyjnym Banku następujących fikcyjnych wypłat gotówkowych:

- kwota 42.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),
- kwota 40.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),
- kwota 40.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),
- kwota 42.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),
- kwota 39.100,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...)

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje w tej sytuacji stanowisko Sądu Rejonowego, iż mając na uwadze, że naruszenie obowiązków nie miało charakteru incydentalnego, trwało przez dłuższy czas, przy czym powód miał pełną świadomość działań niezgodnych procedurami bankowymi przypisanie naruszeniu powyższych obowiązków znamiona ciężkiego, o którym mowa w art. 52 § 1 k.p. jest w pełni uzasadnione.

W tej sytuacji zarzut naruszenia art. 233 kpc okazał się chybiony i stanowiący li tylko gołosłowną polemikę z prawidłowymi ustaleniami i oceną prawną Sądu Rejonowego.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekła jak w sentencji.