

Sygn. akt IV P 20/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: L. B., T. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództw P. P., E. K. i D. S.

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

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie i premię

1. **oddala powództwa;**

2. **nie obciąża powodów P. P., E. K. i D. S. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego (...) Bank Spółka Akcyjna w W..**

Sygn. akt IV P 20/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W., powód P. P., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenie odszkodowania

w wysokości 12.600,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kwoty 17.500,00 zł tytułem premii za grudzień 2016 roku. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu 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. Powód podkreślał, że wskazane czynności nie mogą stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem wynikały one wprost z polecenia służbowego wydanego przez kierownika W. K.. Nadto podnosił, że do rozwiązania stosunku pracy doszło po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Co do żądania zapłaty kwoty 17.500 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia za grudzień 2016 roku (premię) podnosił, że kwota ta została mu przyznana przez pracodawcę jako premia za ten okres.

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 marca 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 pozwie z dnia 10 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W., powódka E. K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenie odszkodowania w wysokości 6.900,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kwoty 1.000,00 zł tytułem premii za grudzień 2016 roku. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwany Bank rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwany wskazał na szereg uchybień. Powódka podkreślała, że wskazane czynności nie mogą stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem wynikały one wprost z polecenia służbowego wydanego przez bezpośredniego przełożonego W. K.. W zakresie żądania zapłaty kwoty 1.000 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia za grudzień 2016 roku (premię) podnosiła, że kwota ta została jej przyznana przez pracodawcę jako premia za ten okres.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 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 powódka w pozwie przyznała, że wszystkie fakty opisane w oświadczeniu pracodawcy

o rozwiązaniu z nią 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 powódkę bagatelizowane. Zdaniem pozwanego zarzuty postawione powódce są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W pozwie z dnia 10 marca 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Bank Spółka Akcyjna w W., powódka D. S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie zasądzenie odszkodowania w wysokości 8.400 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kwoty 593 zł tytułem premii za grudzień 2016 roku. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwany Bank rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pozwany wskazał na szereg uchybień. Powódka podkreślała, że wskazane czynności nie mogą stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem wynikały one wprost z polecenia służbowego wydanego przez kierownika W. K.. W zakresie żądania zapłaty kwoty 593 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia za grudzień 2016 roku (premię) podnosiła, że kwota ta została jej przyznana przez pracodawcę jako premia za ten okres.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 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 powódka w pozwie przyznała, że wszystkie fakty opisane w oświadczeniu pracodawcy

o rozwiązaniu z nią umowy o pracę miały miejsce, tj. są prawdziwe. Jednocześnie te czynności dokonywane na rachunku klienta bez wiedzy posiadacza rachunku, fikcyjne operacje są przez powódkę bagatelizowane. Zdaniem pozwanego zarzuty postawione powódce są prawdziwe i uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2017 roku Sąd Rejonowy połączył sprawy z powództw P. P., E. K. i D. S. do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadził je pod wspólną sygn. akt IV P 20/17.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. P. został zatrudniony w (...) Bank S.A.

w W. od dnia 1 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 C., a ostatnio w Punkcie (...) Klienta w B.. Powód posiada wyższe wykształcenie.

/dowód: umowy o pracę, aneksy, porozumienie - część B -1 akt osobowych powoda, dyplom – część A akt osobowych powoda /

Powódka E. K. została zatrudniona w (...) Bank S.A. w W. od dnia 15 lutego 2015 roku na stanowisku opiekuna klienta w pełnym wymiarze czasu pracy, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 kwietnia 2016 roku na czas nieokreślony. Pracę świadczyła w Punkcie (...) Klienta w B.. Było to powtórne zatrudnienie powódki. Powódka posiada wykształcenie średnie.

/dowód: umowy o pracę, aneksy, porozumienie - część B -1 akt osobowych powódki; zeznania powódki E. K. – k. 92 w zw. z k. 252/

Powódka D. S. została zatrudniona w (...) Bank S.A.

w W. od dnia 1 kwietnia 2016 roku na stanowisku doradcy klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umów o pracę na czas określony, ostatnia zawarta do dnia 28 lutego 2017 roku. Pracę świadczyła w Punkcie (...) Klienta w B.. Powódka posiada wyższe wykształcenie.

/dowód: umowy o pracę, porozumienie - część B -1 akt osobowych powódki, dyplom - część A akt osobowych powódki /

Zakresy obowiązków powodów zostały w sposób szczegółowy określone 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 powodowie byli odpowiedzialni 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 i standardów.

/dowód: zakresy obowiązków, umowy o pracę – część B akt osobowych powodów/

W czasie zatrudnienia pracodawca nie stosował wobec powodów kar porządkowych.

/okoliczność bezsporna/

Wykonując obowiązki służbowe P. P., E. K. i D. S. na prośbę przełożonej W. K. dokonywali wypłat środków pieniężnych z rachunków członków jej rodziny, m.in. ojca i środki te przekazywali do rąk W. K.. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a następnego dnia W. K. przynosiła dokument potwierdzający dokonanie wypłaty z podpisem osoby uprawnionej.

Powodowie P. P. i E. K. dokonywali również fikcyjnych operacji na rachunkach klientów banku w celu aktywowania tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu. 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. 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. mogła otrzymać premię, cały zespół musiał wykonać założone cele.

Powodowie dokonywali akceptacji raportów innych pracowników pod kontem ich zgodności z dokumentami pomimo, że nie były one zgodne i brakowało w nich dokumentów.

/dowód: zeznania powoda P. P. – k. 51 w zw. z k. 252, k. 252; zeznania powódki E. K. – k. 92-93 w zw. z k. 252, k. 252; zeznania powódki D. S. – k. 252 w zw. z k. 253, k. 253; zeznania świadków: W. K. – k. 208, A. K. – k. 207, M. M. – k. 209/

Jeden z klientów banku w dniu 13 lutego 2017 roku złożył reklamację dotyczącą nieprawidłowości w zakresie operacji wykonywanych na jego rachunku. W związku z tym pracownicy Departamentu (...) Banku podjęli działania zmierzające do wyjaśnienia sprawy i w tym celu przyjechali do placówki banku w B.. 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 powodowie, bez wiedzy, zgody i obecności klientów dokonywali wypłat z ich rachunków. Powodowie dokonywali również operacji na rachunkach klientów bez ich zgody i akceptowali nieprawidłowe raporty. Ustalono, że czynności te były podejmowane w celu uzyskania premii.

/dowód: reklamacja – k. 165; zeznania świadka A. F. – k. 246-246v/

Oświadczeniem z dnia 20 lutego 2017 roku, doręczonym powodowi 2 marca 2017 roku, pozwany (...) Bank S.A. rozwiązał z P. P. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. przeprowadzeniu w dniu 20.11.2015 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 1.466,48 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz Klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku i przekazanie środków pieniężnych z tej wypłaty osobie nieupoważnionej – tj. W. K.,

2. 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 1.001,00 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 1.001,00 zł z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz Klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności.

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

- a. Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,
- b. Instrukcją Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,
- c. Ustawą z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- d. Instrukcją (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych.

3. przedłożeniu na koniec dnia operacyjnego 13.09.2016 roku raportu „Zestawienie dokumentów bezgotówkowych” bez załączenia dokumentów z przeprowadzonych przez powoda transakcji, z jednoczesnym potwierdzeniem zgodności przedłożonych dokumentów z ilością wykazaną w raporcie, co stanowi naruszenie zapisów:

- a) Instrukcji kasowo-skarbcowej,
- b) Instrukcji obiegu dokumentów w (...) Bank S.A.

4. niezgodnym z obowiązującymi w Banku procedurami przeprowadzeniu kontroli raportów innych pracowników generowanych na koniec dnia operacyjnego pod kątem ich zgodności z dokumentami z przeprowadzonych w danym dniu transakcji poprzez: weryfikowanie jedynie ilości przedłożonych do kontroli dokumentów z ilością dokumentów wskazanych w raporcie, akceptowanie raportów jako zgodne pomimo braków w dokumentacji.

Pracodawca wskazał, że tym samym powód nie dochował obowiązku rzetelnej kontroli dokumentacji, co stanowi działanie niezgodne z: Instrukcją kasowo-skarbcową, Instrukcją obiegu dokumentów (...) Bank S.A.

Dalej pracodawca podał, że praca powoda w (...) Bank S.A. generuje istotne i realne ryzyko operacyjne. Jako podstawę prawną 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.

/dowód: oświadczenie ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powoda/

Oświadczeniem z dnia 20 lutego 2017 roku, doręczonym powódce

3 marca 2017 roku, pozwany (...) Bank S.A. rozwiązał z E. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. przeprowadzeniu w dniu 13.01.2017 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 264,18 zł z rachunku bankowego Klienta nr (...) w kwocie 19.850,00 zł bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku.
2. przeprowadzeniu transakcji polecenia przelewu środków pieniężnych w kwocie 9.000,00 zł z dnia 19.01.2017 roku z rachunku bankowego nr (...) prowadzonego na rzecz Klientki Banku bez wykonania obowiązku identyfikacji i weryfikacji Klienta.

Pracodawca wskazał, że powódka naruszyła obowiązujące procedury:

- a. Instrukcję identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka

i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,

b. Instrukcję Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,

c. Ustawę z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,

d. Instrukcję (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych.

3. świadomym wykonaniu fikcyjnych operacji na rachunkach Klientów Banku, bez ich wiedzy i zgody – mających na celu aktywowanie rachunków bankowych celem zaliczenia ich do realizacji planu sprzedażowego podlegającego systemowi premiowania. W punkcie tym pracodawca szczegółowo opisał fikcyjne operacje i wskazał, że powódka nie dochowała obowiązku rzetelnego rozliczenia na koniec dnia operacyjnego swojego stanowiska kasowego, co stanowi działanie niezgodne z Instrukcją kasowo-skarbcową.

W oświadczeniu wskazano, że ww. operacje przeprowadzone zostały

z naruszeniem obowiązku należytej identyfikacji i weryfikacji klienta, co stanowi działanie niezgodne z:

a. Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka

i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,

b. Instrukcją Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,

c. Ustawę z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,

d. Instrukcją (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych.

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

- kwota 40.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...),

- kwota 40.000,00 zł z dnia 29.02.2016 roku z rachunku bankowego nr (...).

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

5. niezgodnym z obowiązującymi w Banku procedurami przeprowadzeniu kontroli raportów innych pracowników generowanych na koniec dnia operacyjnego pod kątem ich zgodności z dokumentami z przeprowadzonych w danym dniu transakcji poprzez: weryfikowanie jedynie ilości przedłożonych do kontroli dokumentów z ilością dokumentów wskazanych w raporcie, co stanowi działanie sprzeczne z: Instrukcją kasowo-skarbcową, Instrukcją obiegu dokumentów (...) Bank S.A.

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

/dowód: oświadczenie ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powódki/

Oświadczeniem z dnia 20 lutego 2017 roku, doręczonym powódce

3 marca 2017 roku, pozwany (...) Bank S.A. rozwiązał z D. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na:

1. przeprowadzeniu w dniu 17.01.2017 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 599,00 zł z rachunku bankowego nr (...) Klientki Banku bez jej wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku,

2. przeprowadzeniu w dniu 28.08.2016 roku nieautoryzowanej transakcji wypłaty gotówkowej w kwocie 750,00 zł z rachunku bankowego nr (...) Klienta Banku bez jego wiedzy, zgody i fizycznej obecności w placówce Banku.

W oświadczeniu wskazano, że powódka nie dochowała obowiązku należytej identyfikacji i weryfikacji klienta, co stanowi działanie niezgodne z:

- a. Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,
- b. Instrukcją Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu,
- c. Ustawą z dnia 16 listopada 2000 roku o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- d. Instrukcją (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych.

3. niezgodnym z obowiązującymi w Banku procedurami przeprowadzeniu kontroli raportów innych pracowników generowanych na koniec dnia operacyjnego pod kątem ich zgodności z dokumentami z przeprowadzonych w danym dniu transakcji poprzez: weryfikowanie jedynie ilości przedłożonych do kontroli dokumentów z ilością dokumentów wskazanych w raporcie, akceptowanie raportów jako zgodne pomimo braków w dokumentacji.

Pracodawca podał, że działania te były niezgodne z: Instrukcją kasowo-skarbcową, Instrukcją obiegu dokumentów (...) Bank S.A.

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

/dowód: oświadczenie wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powódki/

W dniach 2-3 sierpnia 2016 roku przeprowadzono audyt w placówce Banku w B.. Kontrolą objęto 27.05.2016 roku oraz okres od 1.06.2016 roku do 31.07.2016 roku. W ocenie końcowej z audytu wykazano między innymi braki w dokumentacji bankowej. Nie wymieniono osób odpowiedzialnych.

/dowód: raport z audytu – k. 111-179/

Pracownikom pozwanego Banku jest wypłacana premia za realizację celów. Jej wypłata następuje według zasad określonych w regulaminie. Na dany miesiąc wysokość premii ustala Zarząd Banku. Na podstawie regulaminu każda sprzedaż ma określoną wartość punktową. Do kierownika placówki jest przesyłany plik premiowy. Plik zawiera informacje o wysokości naliczonej premii. W regulaminie premiowania obowiązującym na miesiąc luty 2017 roku, wprowadzonym uchwałą Zarządu Banku z dnia 11 stycznia 2017 roku, wymieniono przesłanki negatywne, zaistnienie których skutkuje nie wypłaceniem premii. Między innymi wskazano, że premia nie przysługuje z powodu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 kp niezależnie od poziomu realizacji celów w miesiącach rozliczeniowych przypadających przed dniem rozwiązania umowy o pracę, dla których terminy wypłaty premii przypadałyby po wypowiedzeniu umowy (§ 2 ust. 5). Drogą elektroniczną powodowie otrzymali informację o wysokości naliczonej premii za grudzień 2016 roku. Wypłata premii miała nastąpić w lutym 2017 roku. Miały to być kwoty: dla P. P. – 17.500,00 zł, E. K. – 1000,00 zł i D. S. - 593,00 zł. Wypłata premii dla powodów została wstrzymana w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunków pracy.

/dowód: zeznania świadka M. K. – k. 206, plik premiowy – płyta k. 183, regulamin premiowania – płyta – k. 135; zeznania powoda P. P. – k. 51 w zw. z k. 252, k. 252; zeznania powódki E. K. – k. 92-93 w zw. z k. 252, k. 252; zeznania powódki D. S. – k. 252 w zw. z k. 253, k. 253/

W pozwanym Banku obowiązują wewnętrzne regulacje dotyczące zasad wykonywania czynności bankowych. Są to między innymi: Instrukcja identyfikacji i weryfikacji danych klienta, Instrukcja Przeciwdziałania P. Pieniędzy i Finansowaniu Terroryzmu, Instrukcja (...) Klienta Detalicznego w P. Bankowych, Instrukcja kasowo-skarbcowa. Powodowie zapoznali się z treścią regulacji wewnętrznych.

/dowód: instrukcje – płyta k. 135, okoliczności bezsporne/

P. P. pracuje i osiąga dochód w wysokości 3000 zł brutto. Jego żona nie pracuje. Na utrzymaniu mają dwoje dzieci w wieku 2 i 14 lat.

/ zeznania powoda P. P. – k. 252/

E. K. nie pracuje. Jest zarejestrowana jako bezrobotna. Odbywa staż z Urzędu Pracy. Mąż prowadzi działalność gospodarczą, osiąga zmienne dochody. Na utrzymaniu mają dwoje dzieci.

/ zeznania powódki E. K. – k. 252-253/

D. S. pracuje od listopada 2017 roku i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2400 zł brutto.

/ zeznania powódki D. S. – k. 253/

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

W przeważającym zakresie Sąd uznał zeznania powodów oraz świadków A. K., M. M. i W. K. za wiarygodne. Zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają. Wzrost wiarygodności posiadają zeznania M. K. i A. F..

Z zeznań powodów oraz świadków A. K., M. M. i W. K. wynika, pracownicy placówki pozwanego Banku w B., w tym powodowie dopuszczali się szeregu nieprawidłowości podczas wykonywania obowiązków, a czynili to w uzgodnieniu, za aprobatą przełożonej W. K. i na jej polecenie. Nieprawidłowości nie miały charakteru incydentalnego, proceder ten trwał około półtora roku.

Sąd uznał, że zeznania powodów oraz świadków A. K. i M. M. w części w której podają, że czynności niezgodne z procedurami wykonywali z polecenia przełożonej, w obawie przed negatywnymi konsekwencjami, Sąd uznał za niewiarygodne. Z materiału dowodowego wynika, 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 wynikała ze wzajemnych uzgodnień pracowników z W. K.. Z materiału dowodowego nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym powodach, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub by grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwa są nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp 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).

Przepis art. 52 kp 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.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). 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 (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

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 (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych 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 (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). 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 (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. 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, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp 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.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z powodami P. P., E. K. i D. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu szeregu zarzutów dotyczących wykonywania przez nich czynności sprzecznych z obowiązującymi w banku procedurami. Zarzuty te szczegółowo zostały przez pracodawcę wymienione w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Powodowie potwierdzili, że przedstawione w oświadczeniach przez pracodawcę uchybienia miały miejsce. Z ich zeznań wynika, że dokonywali wypłat środków pieniężnych z rachunków członków rodziny W. K. i środki te przekazywali do jej rąk. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a W. K. nie posiadała pełnomocnictwa od tych osób. Powodowie potwierdzili, że wykonywali fikcyjne operacje na rachunkach klientów banku. Czynności te miały na celu aktywowanie tych kont, co miało służyć realizacji planu sprzedażowego i naliczeniu premii z tego tytułu. Transakcje te odbywały się bez wiedzy, zgody i obecności klientów banku.

Powodowie, akceptując zakres czynności, zobowiązali się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w banku. W toku procesu nie przeczyli dokonaniu postawionych im zarzutów, co oznacza, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste. Podkreślić trzeba, że poszczególne uchybienia zostały także opisane przez pracodawcę w sposób szczegółowy.

Pozostaje zatem ocena, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Powodowie podkreślali, iż wszystkie zarzucane im czyny wykonywali na polecenie bezpośredniej przełożonej – W. K., a czynili to w obawie przed konsekwencjami ze strony przełożonej, bowiem to ona rekomendowała fakt ich zatrudnienia i decydowała o wysokości wynagrodzenia.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby na pracownikach placówki, w tym na powodach, 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 wynika 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.

Nawet, gdyby zagrożenie konsekwencjami ze strony przełożonej było realne, powodowie nie powinni byli wykonywać czynności sprzecznych z prawem i obowiązującymi procedurami, bowiem takie polecenia przełożonych nie wiążą pracowników. Powodowie przyznali, że byli świadomi tego, iż ich działania są sprzeczne z procedurami, a jednak nie zawiadomili przełożonych wyższego szczebla o łamaniu procedur. Czynności sprzeczne z obowiązującymi procedurami wykonywali w celu pozornego realizowania celów wyznaczonych przez pracodawcę, tzw. celów premiowych. Taka motywacja powodów 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 zagrożony poprzez działania na rachunkach klientów sprzeczne z procedurami i mógł skutkować całkowitą utratą zaufania klientów do Banku.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, opisane w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodami uchybienia

w postaci wypłaty gotówki bez wiedzy klienta, przelewu środków bez wiedzy posiadacza rachunku oraz fikcyjnych operacji wpłat i wypłat miały miejsce, przy czym powodowie je bagatelizowali. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą, że powodowie w sposób świadomy naruszyli przepisy i procedury obowiązujące w Banku. Zachowanie powodów było zawinione. P. P., E. K. i D. S. całkowicie zignorowali następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowiska nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Klienci powierzyli bankowi swoje pieniądze i działali w zaufaniu do jego pracowników. Powodowie mieli dostęp do cudzych środków finansowych i wykazali się w pracy wyjątkowym brakiem odpowiedzialności.

Powyższe okoliczności świadczą, że P. P., E. K. i D. S. naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze świadomie i w sposób ciężki. W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę z powodami bez wypowiedzenia.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 kp zgłoszony przez powoda P. P.. Zgodnie

z tym przepisem 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 złożonym do akt sprawy protokole z audytu brak jest wskazania osoby odpowiedzialnej za stwierdzone uchybienia. Nawet przy założeniu, że zostały tam wymienione uchybienia w postaci nieautoryzowanych transakcji wykonanych przez powoda i wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, nie ma podstaw do stwierdzenia, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przekroczeniem terminu, bowiem pracodawca powziął sprawdzone informacje o okolicznościach dokonania tych transakcji dopiero w dniu 15 lutego 2017 roku. Wcześniej mógł przypuszczać, że do zaniedbań doszło w wyniku niezamierzonego przez powoda zaniedbania obowiązków, natomiast okazało się, że były to działania celowe, świadome i zamierzone. Nadto należy podkreślić, że dwie nieautoryzowane transakcje stanowią tylko niewielką część zarzutów stawianych powodowi.

Nie zasługuje na uwzględnienie także zarzut naruszenia art. 8 kp przez pozwanego poprzez rozwiązanie umowy o pracę z powódką D. S. na kilka dni przed upływem terminu, na jaki strony zawarły umowę o pracę. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 kp mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Jak podkreślił ten Sąd w wyroku z dnia 11.05.2016 r. (I PK 134/15, MoPr 2016, Nr 7), przy zastosowaniu tego przepisu konieczne jest uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy, a więc także "zasady czystych rąk". Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 kp (art. 5 kc) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Tymczasem powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 i 59 kp oddalił powództwa P. P., E. K. i D. S. jako nieuzasadnione.

Za nieuzasadnione Sąd uznał roszczenia powodów dotyczące zasądzenia premii za miesiąc grudzień 2016 roku. Premia ta została naliczona i miała być wypłacona w lutym 2017 roku. Do naliczenia premii doszło zanim pracodawca powziął informację o fikcyjnej aktywacji kont klientów. W takich okolicznościach premia ta nie może być uznana za należną. Nadto w regulaminie premiowania wymieniono przesłanki negatywne, zaistnienie których skutkuje nie wypłaceniem premii. Między innymi wskazano, że premia nie przysługuje z powodu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 kp niezależnie od poziomu realizacji celów w miesiącach rozliczeniowych przypadających przed dniem rozwiązania umowy o pracę, dla których terminy wypłaty premii przypadają po wypowiedzeniu umowy. Wypłata premii dla powodów została wstrzymana właśnie w związku z dyscyplinarnym rozwiązaniem stosunków pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 80 kp oddalił żądania zasądzenia premii.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powodów kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności ich sytuację finansową i rodzinną, w tym okoliczność, że powodowie przez dłuższy okres czasu pozostawali bez pracy, posiadają niewielkie dochody, a powódka E. K. nadal pozostaje bez pracy.