

Sygn. akt IV P 25/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: J. J., Z. G.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2018 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddala powództwo;

2. nie obciąża powoda M. M. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na

rzecz pozwanego (...) Bank Spółka Akcyjna w W.

Sygn. akt IV P 25/17

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 powodów 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.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

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.

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

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.

/dowód: zakres obowiązków – część B-2 akt osobowych powoda/

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

/okoliczność bezsporna/

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. 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. 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.

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..

/dowód: zeznania powoda M. M. – k. 33-35 w zw. z k. 82, zeznania świadków: A. K. – k. 36, E. K. – k. 36-37, D. S. – k. 37, W. K. – k. 38/

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 (...)

i Przesłaniem 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..

/dowód: zeznania powoda M. M. – k. 33-35 w zw. z k. 82, zeznania świadka A. F. – k. 71-72/

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:

1. 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.,

2. 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,

3. 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.,

4. 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,

5. 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:

- a. Instrukcją identyfikacji i weryfikacji danych klienta, oceny ryzyka i stosowania środków bezpieczeństwa finansowego – Program Poznaj Swojego Klienta,
- b. Instrukcją Przeciwdziałania P. Pieniądzy 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.

6. 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.

/dowód: oświadczenie – w aktach osobowych powoda/

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

/dowód: zaświadczenie – k. 77/

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

/ zeznania powoda M. M. –k. 82/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd 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 uznał zeznania powoda oraz świadków A. K., E. K., D. S., A. F. za wiarygodne. Zeznania te są spójne, wzajemnie się uzupełniają. W przeważającym zakresie korespondują z zeznaniami świadka W. K..

Z zeznań powoda oraz świadków wynika, 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. Nieprawidłowości nie miały charakteru incydentalnego, proceder ten trwał około półtora roku.

Sąd uznał, że 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 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 powodzie, była przez przełożoną wywierana jakakolwiek presja w zakresie wykonania czynności sprzecznych z procedurami lub by grożono pracownikom negatywnymi konsekwencjami.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest 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

szczególными 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. Częstość 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 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. Zarzuty te szczegółowo zostały przez pracodawcę wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

M. M. potwierdził, że przedstawione w oświadczeniu przez pracodawcę uchybienia miały miejsce. Z jego zeznań wynika, że dokonywał wypłat środków pieniężnych z rachunków członków rodziny W. K. i środki te przekazywał do jej rąk. Czynności te odbywały się bez obecności posiadaczy rachunków, a W. K. nie posiadała pełnomocnictwa od tych osób. Powód potwierdził, że 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 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. Powód przyznał także, iż zatwierdzał w systemie transakcyjnym fikcyjne wypłaty gotówkowe dokonane przez innych pracowników placówki bankowej.

M. M., akceptując zakres czynności, zobowiązał się do przestrzegania przepisów prawa i procedur obowiązujących w banku. W toku procesu nie przeczył dokonaniu postawionych mu 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. 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.

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 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, powód nie powinien był wykonywać czynności sprzecznych z prawem i obowiązującymi procedurami, bowiem takie polecenia przełożonych nie wiążą pracowników. Powód przyznał, że był świadomy tego, iż jego działania są sprzeczne z procedurami, a jednak nie zawiadomił przełożonych wyższego szczebla o łamaniu procedur. Czynności sprzeczne z obowiązującymi procedurami powód wykonywał w celu pozornego realizowania celów wyznaczonych przez pracodawcę, tzw. celów premiowych. 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 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 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, że powód w sposób świadomy naruszył przepisy i procedury obowiązujące w Banku. Zachowanie powoda było zawinione, M. M. całkowicie zignorował następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Klienci powierzyli bankowi swoje pieniądze i działali w zaufaniu do jego pracowników. Powód miał dostęp do cudzych środków finansowych i wykazał się w pracy wyjątkowym brakiem odpowiedzialności.

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

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 i 57 kp oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

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.