

Sygn. akt VI P 73/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 sierpnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Joanna Chmielewska

Marek Kośny

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki A. J. na rzecz pozwanej (...) z siedzibą w W. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Joanna Chmielewska SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Marek Kośny

Sygn. akt VI P 73/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 lutego 2015 r. (k. 1 – 3) powódka A. J. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę, dokonanego przez pozwaną (...) w dniu 28 stycznia 2015 r. Powódka wniosła ponadto o przeprowadzenie dowodów wskazanych w treści pozwu, jak również o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazano, iż pozwana pismem z dnia 28 stycznia 2015 r., doręczonym w dniu 5 lutego 2015 r. wypowiedziała powódce z dniem 31 maja 2015 r. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 1 października 1985 r. Przyczyną wypowiedzenia przedmiotowej umowy miało być nienależyte wykonywanie obowiązków przez powódkę, w szczególności zaś nieprawidłowe procesowanie dwóch wniosków kredytowych, wyszczególnionych w załączonym do pozwu wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdaniem powódki, powyższe wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a to w postaci art. 30 § 4 Kodeksu pracy. Powódka podniosła, iż okoliczności wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe, a ponadto interpretowane niezgodnie z rzeczywistym stanem sprawy i na niekorzyść pracownika. Powódka wskazała, że fakty wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę zaistniały tylko i wyłącznie z winy pozwanego. Podczas procesowania dwóch wniosków kredytowych, przy których miało dojść do nienależytego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, działała ona, bowiem na polecenie Dyrektora Oddziału pani E. W.. Z uwagi na szczególny charakter

tych wniosków miały być one przyjęte i rozpatrzone niezwłocznie, z faktycznym naruszeniem procedury przewidzianej dla podobnych wniosków. Powódka miała przyjąć i zarejestrować wnioski zgodnie z dokumentami przedłożonymi przez kredytobiorców. Wskazane wnioski nie przeszły rzetelnej i wnikliwej analizy na innym, odpowiednim do tego stanowisku pracowniczym, w wyniku czego, na skutek niedozwolonego uproszczenia procedury doszło do udzielenia kredytów, które naraziły bank na straty. Powódka zaznaczyła, iż w zaistniałej sytuacji została „koźłem ofiarnym”. Jej działania były bowiem motywowane poleceniami przełożonych, do których składała swoje zastrzeżenia. Wskazała również, iż przepracowała u pozwanej 29 lat, w którym to okresie dała się poznać jako sumienny i rzetelny pracownik.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 marca 2015 r. (k. 12- 39) pozwany (...) wnosił o oddalenie powództwa w całości, przeprowadzenie dowodów wskazanych w treści pisma oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pozwana zakwestionowała wszystkie twierdzenia powódki, poza wyraźnie przyznanymi w treści pisma. Pozwana oświadczyła, iż powódka jest zatrudniona w pozwanym Banku na stanowisku starszego doradcy w Oddziale (...) w W., pobierając miesięczne wynagrodzenie w wysokości 6.277,80 zł brutto.

Pozwana wskazała, iż wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę, datowane na dzień 28 stycznia 2015 r., jako przyczyny wskazując:

1. nienależyte wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku, które polegało na szeregu nieprawidłowościach związanych z procesowaniem przez powódkę wniosków kredytowych, co w konsekwencji doprowadziło do podjęcia niewłaściwych decyzji kredytowych nr (...) oraz nr (...);
2. utratę zaufania do powódki, jako pracownika Banku odpowiedzialnego za procesowanie kredytów zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi, których liczne naruszenia doprowadziły do udzielenia kredytów klientom nie posiadającym zdolności kredytowej a tym samym do powstania strat po stronie pracodawcy.

Jak podnosiła pozwana, powódka była zatrudniona w (...) od 1985 r.

Przez cały okres zatrudnienia zobowiązana była w ramach swoich obowiązków pracowniczych do zapoznawania się z aktualnymi przepisami wewnętrznymi Banku oraz do działania zgodnie z nimi. W celu realizacji rzeczonych obowiązków pozwana zapewniała powódce udział w szeregu szkoleń i kursów, poświęconych tematyce kredytowania działalności gospodarczej. W obliczu wieloletniego doświadczenia, jakie powódka zdobyła w trakcie pracy w Banku oraz znajomości przepisów wewnętrznych, zdaniem pozwanej, pracodawca miał pełne prawo oczekiwać od niej należytego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Pozwana podkreśliła ponadto, iż powódka nigdy nie zgłaszała przełożonym braku umiejętności ani wiedzy do wykonywania czynności służbowych, jak również nie sugerowała, jakoby weryfikacja składanych przez potencjalnych klientów dokumentów należała do obowiązków osoby na innym stanowisku niż doradca. Zgodnie ze stanowiskiem pozwanej, w obliczu przedstawionych argumentów i niewywiązywania się przez powódkę z typowych, powtarzalnych czynności związanych z zajmowanym stanowiskiem, tym bardziej uzasadniona jest decyzja Banku o rozwiązaniu z A. J. umowy za wypowiedzeniem. Zdaniem pozwanej, powódka starała przerzucić odpowiedzialność za własne uchybienia na swoją przełożoną, wskazując, iż działała na polecenie Dyrektora Oddziału. Tymczasem, wskazane okoliczności nie zostały w żaden sposób udowodnione przez powódkę. Pozwana zanegowała nadto twierdzenia, jakoby wnioski kredytowe, odnośnie których powódka miała dopuścić się zarzucanych jej uchybień, miały mieć szczególną rangę, a tym samym należało je procedować w przyspieszonym tempie, z pominięciem procedur. Wskazała również, że skoro A. J. uważała rzekome polecenia za prowadzące do omińnięcia procedur, a tym samym za narażające Bank na straty, miała nie tylko prawo, ale i obowiązek powstrzymania się od ich wykonania. Pozwana za chybione uznaje również zarzuty powódki, jakoby wskazane w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny były interpretowane niezgodnie z rzeczywistym stanem sprawy i na niekorzyść pracownika, a fakty stanowiące podstawę wypowiedzenia zaistniały tylko i wyłącznie z winy pozwanej. Zdaniem pozwanej, wszystkie z przyczyn przytoczonych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę mają charakter obiektywny oraz rzeczywisty i wskazują na rozbieżności pomiędzy działaniem A. J. a zachowaniem pożądanym w świetle przepisów wewnętrznych, obowiązujących wszystkich

pracowników. Pozwana poinformowała nadto, iż w związku z dwiema wskazanymi powyżej decyzjami kredytowymi do Prokuratury Rejonowej w Wołominie złożono zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Na rozprawie w dniu 24 listopada 2016 r. powódka sprecyzowała żądanie i wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. S. była zatrudniona w (...) w W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 1985 roku na czas nieokreślony, do dnia 31 maja 2015 roku.

(dowód: akta osobowe powódki)

Powódka pracowała na stanowisku starszego doradcy w Oddziale w W., ze szczegółowym zakresem czynności.

dowód: zakres czynności akta osobowe powódki k. 196;

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, obliczane jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 6.277,80 zł brutto.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 46

Powódka udzielając kredytu powinna kierować się decyzją nr (...) z dnia 10.01.2013 r - Wprowadzenie metodyki oceny ryzyka kredytowego banku związanego z finansowaniem klientów m.s.p z wykorzystaniem metodyki scoringowej i decyzją dyrektora.

Powódka w ramach wykonywanych obowiązków była zobowiązana zapoznać się z dokumentami odnośnie procedury udzielania kredytów, a w szczególności weryfikować dokumenty dostarczane przez klientów, obroty na rachunku, wpisy w KRS, sprawdzić bilanse, ocenić wiarygodność klienta, przygotować dokumentację. Obowiązkiem doradcy jest, bowiem rzetelne przygotowanie dokumentów, oraz dopilnowanie, aby umowa była podpisana przez właściwe osoby. Doradca jest odpowiedzialny w całości za przyjęcie i analizę wniosku kredytowego, zgodnie z procedurami. Każdy doradca ma zapewnione szkolenia, a pracownicy zapoznają się z procedurami, są szkolenia e-learningowe. Z procedur pozwanego banku wynika, jakie dokumenty są potrzebne do rozpoznania wniosku o kredyt bankowy. Jeżeli dokumentacja jest niekompletna nie można procesować wniosku, analityk powinien zweryfikować czy wszystko jest poprawne. Jeżeli pracownik miał problemy z interpretacją przepisów to mógł to skonsultować z przełożonym. Jeżeli kredyt miałby opiewać na wysoką kwotę doradca jest wspomagany przez zespół analiz.

W pozwanym banku wymagano aby pracownicy zawierali jak najwięcej kredytów, a obciążenie pracą było duże. NIK jednak nie wywierał nacisku na powódkę, aby udzielała kredytu niezgodnie z procedurami.

Powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Okazało się, że powódka przy udzielaniu kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu.

dowód: opinia biegłego z zakresu bankowości k. 834-854, zeznania świadka E. F. protokół z rozprawy z dnia 24.11.2015r. 00:06:20, zeznania świadka A. M. protokół z rozprawy z dnia 24.11.2015r. 00:24:39, zeznania świadka E. W. - protokół z rozprawy z dnia 24.11.2015r. 00:57:02, zeznania świadka M. M. (1)- protokół z rozprawy z dnia 26.11.2015r. 00:04:20, zeznania świadka A. Ł. - protokół z rozprawy z dnia 26.11.2015r. 00:41:41, zeznania świadka M. B. (protokół z rozprawy z dnia 26.11.2015r. 00:50:07, zeznania świadka A. R. - protokół z rozprawy z dnia 11.08.2016r. 00:10:59) k. 671v, zeznania świadka A. K. - protokół z rozprawy z dnia 11.08.2016r. 00:22:55) zeznania powódki - rozprawa z dnia 7 lutego 2017 r, procedury dotyczące udzielania kredytów w pozwanym banku k. 132-621

Powódka była też osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (dot. rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka natomiast

przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące braku właściwej uchwały zgromadzenia wspólników w sprawie zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych. Przedmiotowa umowa zawiera warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które wpisano do decyzji kredytowej, ponieważ zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek.

dowód: raport z inspekcji dot. umowy kredytowej nr (...) k. 63-64, .- (...) k.65-67, umowa nr (...) k. 728 - wraz z dokumentacją 730-832

opinia biegłego z zakresu bankowości k. 834-854;

W pozwanym banku przeprowadzono audyt w kwietniu 2014r a jego wyniki zostały omówione przez dyrektora na spotkaniach w dniu 23 maja 2014 roku i 28 maja 2014 roku, na których audytorzy omawiali niezgodności i nieprawidłowości stwierdzone przy przeprowadzaniu audytu w pozwanym banku, w tym też omawiane były nieprawidłowości związane z udzielonymi kredytami nr (...) oraz nr (...).

Powódka nie wносиła żadnych uwag do treści omawianych na tych spotkaniach uwag, które to treści stanowiły również podstawę do sporządzenia raportu z audytu.

dowód: notatka służbowa ze spotkania z dnia 28 maja 2014 roku – k. 68-69 verte, notatka służbowa ze spotkania z dnia 23 maja 2014 roku – k. 74-75 verte, zeznania świadka A. K. - protokół z rozprawy z dnia 11.08.2016r. 00:22:55;

Powódka nie zachowała staranności w ocenie i zebraniu danych będących podstawą do wydania pozytywnej oceny przyznających oba kredyty na kwotę 500.000 i 250.000 złotych.

dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (2) – k. 834-854, opinia uzupełniająca k. 872-876,;

Dnia 5 lutego 2015 roku powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę. W treści tego wypowiedzenia pracodawca jako jego przyczyny wskazał na:

1. nienależyte wykonywanie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, stwierdzone w wyniku inspekcji przeprowadzonej przez Departament Audytu Wewnętrzny w Oddziale nr (...) w W. w dniu 24 kwietnia 2014 roku i od dnia 7 maja 2014 roku do dnia 9 lipca 2014 roku, które polegało w szczególności na:

a. nieprawidłowym procesowaniu przez powódkę wniosku kredytowego, co w konsekwencji spowodowało podjęcie niewłaściwej decyzji kredytowej nr (...):

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych wnioskodawców i nie zweryfikowaniu danych zawartych w bilansie i rachunku wyników w zakresie zgodności z innymi informacjami posiadanymi przez oddział np; dotyczącymi przychodów ze sprzedaży zobowiązań kredytowych i kapitału własnego.
- zaniechania zweryfikowania od kredytobiorcy opinii z innych banków;
- wprowadzenie do aplikacji (...) niezwyfikowania danych finansowych
- przyjęciu przez powódkę nieprawidłowych podpisów kredytobiorców na oświadczeniu o poddaniu się egzekucji;
- zaniechaniu sprawdzenia zgodności wykorzystania transzy kredytu z przeznaczeniem określonym w umowie kredytu.

b. nieprawidłowym procesowaniu wniosku kredytowego, co w konsekwencji spowodowało podjęcie niewłaściwej decyzji kredytowej nr (...)

- przyjęciu niekompletnych dokumentów finansowych wnioskodawcy (dotyczy Regonu i KRS),

- przyjęciu niekompletnych dokumentów dotyczących wiarygodności wnioskodawcy - brak właściwej uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu;
- zarejestrowaniu niekompletnych, nieprawidłowych danych klienta w aplikacji (...);
- nie przeprowadzeniu analizy obrotów na r-ku bieżącym wnioskodawcy;
- określeniu warunków spłaty kredytu niezgodnie z decyzją kredytową;
- niezgodnym z zawartą umową kredytową zarejestrowaniu przez powódkę parametrów kredytu w aplikacji (...);
- zaniechaniem przedstawienia do zaakceptowania przez osoby kierujące komórką organizacyjną dokumentów płatniczych dotyczących wykorzystania tego kredytu;
- uruchomienia kredytu niezgodnie z dyspozycją klienta.

nieprawidłowości opisane powyżej naruszają, szczegółowo wymienione, przepisy wewnętrzne.

2. utratę zaufania do powódki jako pracownika banku odpowiedzialnego za procesowanie kredytów zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi, których liczne naruszenia przez powódkę doprowadziły w efekcie do udzielenia kredytów klientom nie posiadającym zdolności kredytowej i powstania strat pracodawcy.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k.5,

Po wręczeniu wypowiedzenia, pracodawca skierował powódkę na zaległy urlop wypoczynkowy oraz w pozostałym okresie do dnia 31 maja 2015 roku zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

dowód: k. 5 akt osobowych powódki część C;

Powyzszy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych oraz opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości - M. M. (2).

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Świadek E. F. zeznała, że nie zna skali błędów powódki, nie czytała raportu tylko go widziała i podpis powódki. Osoba, która procesuje wniosek jest odpowiedzialna za przygotowanie dokumentów, powódka była zobowiązana zapoznać się z dokumentami odnośnie procedury udzielania kredytów, istnieje metodyka na podstawie której udzielane są kredyty i oceniany przedsiębiorca, świadek nie wie czy ktoś sugerował powódce wypełnianie wniosków niezgodnie z procedurą. Jeżeli klient złoży dokumenty doradcy, to on proceduje wniosek. Błędy z wniosków powódki były później poprawiane przez pracowników w programie księgowym i w dokumentacji.

Świadek A. M. zeznała, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło po audycie w oddziale (...) w W., zarzucono pracownikom szereg nieprawidłowości przy udzielaniu kredytów, dotyczyły one całego procesu kredytowego, przyjmowanej w tym celu dokumentacji, udzielenia kredytu oraz uruchomienia transzy. Podczas audytu były sporządzane notatki i pracownicy wyjaśniali na bieżąco błędy audytorom, następnie podpisywali notatki. Poprawiano błędy, które się dało. Doradca musi zweryfikować dokumenty dostarczane przez klientów, obroty na rachunku, wpisy w KRS, sprawdzić bilanse, ocenić wiarygodność klienta, przygotować dokumentację. Obowiązkiem doradcy jest rzetelne przygotowanie dokumentów, oraz dopilnowanie, aby umowa była podpisana przez właściwe

osoby. Jeżeli kredyt ma opiewać na wysoką kwotę doradca jest wspomagany przez zespół analiz. Audyt wykazał, że w większości kredytów były błędy, świadek zeznała, że nie wywierała nacisku na powódkę, aby udzielała kredytu niezgodnie z procedurami.

Świadek E. W. - zeznała, że przygotowywała wniosek o rozwiązanie z powódką umowy o pracę, a decyzję podejmował przełożony, powodem był audyt, który wykazał, że w 13 wnioskach kredytowych były błędy, dotyczyły dokumentacji, niesprawdzenie kartotek klientów, było złe wyliczenie zdolności kredytowej. Kierownik zespołu została zdegradowana na doradcę. Doradca ma za zadanie przyjąć wniosek i zweryfikować, podpisuje się pod tym, co zweryfikuje, bezpośredni przełożony nie jest w stanie zweryfikować wszystkich przyjętych przez doradcę wniosków. Powódka była zapoznawana z treścią notatek sporządzanych przez audytorów. Świadek nie wywierała nigdy presji na pracowników, aby udzielali kredytów niezgodnie z procedurami, oczekiwała jedynie, żeby pracownicy szybko rozpatrywali wnioski, aby klient nie czekał 2 tygodnie na rozpatrzenie wniosku. Dwie spółki, którym zostały udzielone kredyty po 500.000 zł, nie rozpoczęły spłaty rat. Świadek nie weryfikowała wszystkich dokumentów, osobą odpowiedzialną był doradca oraz świadek jako osoba która podejmowała decyzję kredytową.

Świadek M. M. (1) – zeznała, że pracowała w jednym zespole z powódką, doradca podejmował decyzję kredytową do określonej kwoty, następnie do pewnych kwot kierownik, a do wyższych kwot dyrektor. Za przyjęcie pełnej dokumentacji od klienta był odpowiedzialny doradca. Świadek pamięta umowę kredytową ze spółką (...), nie wiedziała jak przyjąć wniosek, ponieważ był na wysoką kwotę. Dane do systemu wprowadza doradca, kierownik sprawdza, jeżeli uznaje że wszystko jest poprawne, przechodzi to do dyrektora, który decyduje o kredycie. W przypadku (...), decyzję o udzieleniu kredytu podjęła dyrektor po sprawdzeniu. Świadek otrzymała dokumenty i miała szybko się tym zająć, ponieważ miała być podpisana umowa, dyrektor nie przejrzała tych dokumentów. Dyrektor naciskała, aby udzielić jak najwięcej kredytów. Analityk był niedoświadczony, uczył się dopiero, dlatego wnioski nie były sprawdzane tak jak powinny. Świadek nie oddawała swoich wniosków do analityka, ponieważ musiałyby później sprawdzać je jeszcze raz.

Świadek A. Ł. – zeznała, że doradca jest odpowiedzialny za przyjęcie i analizę wniosku kredytowego, zgodnie z procedurami. Każdy ma zapewnione szkolenia. Świadek nie miała wiedzy, żeby dyrektor W. naciskała na kogoś, aby udzielił kredytu niezgodnie z procedurami. Jeżeli decyzyjność przekracza poziom doradcy, to ma ją dyrektor oddziału lub dyrektor obsługi klienta, dyrektor nie ma wytycznych, co ma sprawdzić.

Świadek M. B. – zeznał, że powódka pracowała w dziale małych i średnich przedsiębiorstw, wnioskodawca przynosił dokumentację, którą powinna była sprawdzić czy jest zgodna z prawdą. Pani W. była przełożoną świadka, nie wywierała ona nacisków, aby udzielać kredytów niezgodnie z procedurami, względem innych osób także. Jeżeli dokumentacja była niekompletna nie można było procesować wniosku, analityk powinien był zweryfikować czy wszystko jest poprawne. System działał prawidłowo.

K. J. – świadek pracowała w innym zespole niż powódka, nie znała zakresu obowiązków powódki, wiedziała tylko, że wypowiedziano powódce umowę z powodu nieprawidłowości wynikających z audytu.

Świadek A. R. – nie znała zakresów obowiązków powódki, nie znała przyczyn zwolnienia, powódka nie skarżyła się na brak szkoleń, pracownicy zapoznają się z procedurami, są szkolenia e-learningowe, z procedur wynika jakie dokumenty są potrzebne, świadek nie słyszała aby ktoś wywierał presję na powódkę w zakresie przyjęcia dokumentów, doradca jest odpowiedzialny za przyjęcie dokumentów.

Świadek A. K. kierownik zespołu przedsiębiorstw. Powódka była doradcą firmowym, świadek była jej przełożonym. Powódka miała obowiązek na bieżąco zapoznawać się z obowiązującymi przepisami, pracownicy mieli problemy z interpretacją niektórych przepisów, powódka także zgłaszała takie problemy, wspólnie z powódką starały się rozwikłać takie problemy, były zebrania i wspólne omówienie przepisów, które sprawiały problem z interpretacją. Z powódką współpracowała E. S. – doradca małych i średnich przedsiębiorstw, M. M. (1) doradca małych i średnich przedsiębiorstw. E. W. dyrektor oddziału była przełożoną nad zespołem, który podlegał świadkowi. Świadek miała decyzyjność do 500.000 zł, powódka miała kompetencje do 200.000 zł, później zostały obniżone do 100.000 zł. Nie zna przyczyn wypowiedzenia umowy powódce ani błędów które wynikały z audytu, świadek przebywała wtedy

na urlopie, dowiedziała się wszystkiego po złożeniu pozwu przez powódkę. Klienci, których wnioski przyjmowała powódka zostali w audycie uznani za oszustów zewnętrznych. Były szkolenia e-learningowe poza szkoleniami stacjonarnymi.

Świadek E. S. -zeznała, że był presja aby jak najwięcej udzielać kredytów , wnioski kredytowe były weryfikowane przez kierownika, doradca miał obowiązek kompletować dokumenty

Świadek K. K. (1) - nie miała wiedzy na czym polegały zastrzeżenia do pracy powódki, potwierdziła, że było duże obciążenie pracą.

Powódka zeznała, że podczas audytu wykryto błędy, powódka potwierdziła również że zgodnie z zakresem jej obowiązków należało od kredytobiorców przyjąć dokumenty, ocenić je merytorycznie, miała również obowiązek sprawdzić czy jest komplet dokumentów, oraz zgodność transzy kredytu z przeznaczeniem kredytu, powódka знаła procedury i decyzje dyrektora zarządzającego pozwanego banku, powódka przekazała dokumentację do zweryfikowania taką jaką złożyli jej klienci.

Sąd nie dał wiary powódce, że były naciski na nią że ma oddać takie dokumenty jakie miała, przeczą temu zeznania świadków A. M., A. Ł. M. B., A. R. .

Zeznania E. S. nie posłużyły Sądowi do ustalenia stanu faktycznego, gdyż świadek także otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę i ma własną sprawę przed Sądem Pracy.

Zeznania K. K. (2) w ocenie Sądu niczego istotnego nie wniosły do obrazu sprawy.

Z kolei zeznania E. F., A. M., E. W., A. Ł., M. B., A. R. A., P.-K., okazały się istotnymi w sprawie. Z uwagi na spójność tych zeznań, ich spontaniczność i potwierdzenie w opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (2), Sąd uznał je za wiarygodne.

W kontekście powyższych okoliczności, Sąd z urzędu dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości, z uwagi na przepis art. 278 k.p.c., na okoliczność ustalenia prawidłowości wykonywania obowiązków przez powódkę w sprawie decyzji kredytowej nr (...) oraz decyzji kredytowej nr (...) (k. 576v).

Swoje rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł także na rzetelnej i przekonującej opinii biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (2). Sąd ocenił opinię jako jasną, spójną i logiczną. Biegły przekonująco i szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko. Brak jest jakichkolwiek podstaw, by opinii tej odmówić mocy dowodowej.

Biegły sądowy z zakresu bankowości M. M. (2) wskazał, że na podstawie analizy dokumentów znajdujących się w aktach sprawy w przedmiocie możliwym do oceny, stwierdza że obowiązki wykonane przez powódkę nie były wykonane w stopniu prawidłowym Powódka była osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Powódka przy udzielaniu kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu.

Powódka była też osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (nr rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące wiarygodności finansowych wnioskodawcy - brak było właściwej uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych tj; księgową lub firmę której powierzono prowadzenie spraw księgowych spółki. Przedmiotowa umowa zawiera warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które zostały wpisane do decyzji kredytowej, ponieważ zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek.

Biegły podkreślił, że jak wynika z oceny dokumentacji kredytowych znajdujących się w aktach sprawy, brak jest całkowitej staranności w ocenie i zebraniu danych będących podstawą do wydania pozytywnej oceny przyznających oba kredyty na kwoty 500 tys. zł i 250 tys. zł.

Strona pozwana zgłosiła uwagi do opinii biegłego z karty 864-865. Biegły w opinii uzupełniającej z dnia 29 czerwca 2017 r odniósł się do zarzutów strony pozwanej. Biegły podtrzymał swoją dotychczasową opinię.

W przedmiotowej sprawie Sąd miał na uwadze wiarygodne zeznania w/w świadków w zakresie dotyczącym procesowania przez powódkę dwóch wniosków kredytowych oraz zebraną w niniejszej sprawie – wystarczającą zdaniem Sądu ze względu na wymogi zachowania poufności w odniesieniu do danych klientów banku – dokumentację. Opinia biegłego sądowego jedynie dodatkowo potwierdziła nierzetelność wykonanych czynności, należących do powódki. Materiał dowodowy pozwolił sądowi ocenić pod kątem merytorycznym dokonaną przez pracodawcę decyzję. W niniejszym postępowaniu przed Sądem Pracy konieczne było ustalenie, czy na podstawie okoliczności sprawy pracodawca mógł utracić zaufanie do pracownika banku odpowiedzialnego za procesowanie kredytów zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi.

Z powyższych względów, w ocenie Sądu nie należy uznać za wiarygodne twierdzeń powódki w zakresie braku podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powódki związane z nieuzasadnionym, w jej ocenie, wypowiedzeniem umowy o pracę, wręczonym jej przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pozwany w treści wypowiedzenia wręzonego powódce szczegółowo wskazał przyczynę utraty zaufania.

Aby w pełni przeanalizować zasadność oraz konkretność przyczyny należy wziąć pod uwagę całość okoliczności towarzyszących wręczaniu przedmiotowego wypowiedzenia. Jak podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 marca 1998 roku (sygn. akt I PKN 565/97, OSNP 1999/5/165, LEX 35229) wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę. Zatem przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy oraz okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych bowiem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu, czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Innymi słowy, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości co do tego z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (por. uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 311/00, OSNP 2002/24/595, LEX 56737).

Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania powódka argumentowała, iż przyczyny wskazane we wręczonym jej wypowiedzeniu są niezasadne. W ocenie Sądu jednak przyczyny wskazane przez pracodawcę są zasadne i zrozumiałe dla powódki. Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka była zaznajomiona z tymi przyczynami chociażby na spotkaniu z audytorami, które odbyło się dnia 23 maja 2014 roku, zgodnie bowiem z załącznikiem do notatki służbowej z tego spotkania były na nim omawiane obie wskazane w wypowiedzeniu umowy kredytowe. Następnie zastrzeżenia co do nieprawidłowości, w tym również nieprawidłowości wynikających z działań powódki, były też omawiane na spotkaniu

z audytorami dnia 28 maja 2014 roku. Na obu tych spotkaniach powódka była obecna, co zostało potwierdzone jej podpisem. Wobec tego należy uznać, że wiedziała ona o przedmiotowych przyczynach i były jej one tłumaczone. Ponadto brak jakichkolwiek zastrzeżeń ze strony powódki przemawia też za tym, że akceptowała ona przedstawione jej na tych spotkaniach argumenty co do zarzucanych jej nieprawidłowości.

Z powyższego wynika, że przyczyna wypowiedzenia była powódce dokładnie znana. Zatem nie można uznać tej przyczyny, za przyczynę niekonkretną. Skonkretyzowanie przyczyny nie oznacza bowiem wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. To sama przyczyna musi być konkretna, a nie jej opis. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi z art. 30 § 4 k.p. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, sygn. akt I PKN 175/99, OSNP 2000/21/787, LEX 42926). Nadto orzecznictwo Sądu Najwyższego jednoznacznie potwierdza, iż wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, sygn. akt I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577).

Dlatego, w ocenie Sądu, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem spełnia wszystkie wymogi z art. 30 i następnym k.p. Także przyczyny wypowiedzenia, w tym utrata zaufania, spełniają wymaganie rzeczywistości i konkretności, a także, w okolicznościach faktycznych sprawy, uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Ocenę zasadności wypowiedzenia należy rozpocząć od stwierdzenia, że zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 roku, I PK 81/08, pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę - zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, ale także wtedy, gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 roku, sygn. akt II PK 251/08, LEX 707875).

Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi.

Postępowanie dowodowe wykazało, że obowiązki nie były wykonywane przez powódkę w stopniu prawidłowym w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej (...) (nr rachunku bankowego - (...) klienta (...)). Powódka bowiem przyjęła niekompletne dokumenty dotyczące wiarygodności finansowych wnioskodawcy - brak było właściwej uchwały zgromadzenia wspólników dotyczącej zgody na zaciągnięcie kredytu. Dokumenty finansowe nie zostały podpisane przez osoby którym powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych. Przedmiotowa umowa zawierała warunki spłaty kredytu określone w umowie inne niż te które wpisano do decyzji kredytowej, (zapisy w umowie kredytowej i w decyzji kredytowej nie określały tych samych jednoznacznie warunków spłaty kapitału i odsetek). Powódka była także osobą odpowiedzialną za przyjęcie wniosku i jego opracowanie w zakresie procedury podjęcia decyzji w sprawie umowy kredytowej nr (...). Powódka przy udzielaniu tego kredytu nie zażądała aktu notarialnego potwierdzającego założenie spółki, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę podczas gromadzenia podstawowych dokumentów związanych z udzieleniem kredytu. Inne zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zostały udowodnione przez stronę pozwaną.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że zakres niniejszego postępowania nie może dotyczyć ustalenia odpowiedzialności przełożonej powódki za podjęcie finalnych decyzji.

Biorąc powyższe pod uwagę - w ocenie Sądu, istniały obiektywne przesłanki utraty zaufania do powódki przez jej pracodawcę. W świetle ustalonych faktów pozwany pracodawca mógł utracić do powódki zaufanie, co we wskazanych wyżej okolicznościach mogło stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczyna ta znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie była wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

Podkreślenia wymaga również, że utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem, co w niniejszej sprawie ma miejsce (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, sygn. akt I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14, M.Prawn. 2001/3/168, LEX 44850).

Sąd oparł się również na opinii biegłego. Sąd miał na uwadze, iż biegły potwierdził, że przeprowadzone przez niego badanie dokumentacji złożonej w postępowaniach o udzielenie obu kredytów wskazuje, że powódka nie wykonywała swych obowiązków w stopniu prawidłowym i z przestrzeganiem ustalonych w pozwanym banku procedur. Niewątpliwie jednak biegły potwierdził, że powódka nie wykonywała swoich obowiązków w sposób właściwy i w kilku przypadkach był w stanie wskazać, że powódka nie dopełniła konkretnych obowiązków. Opinia biegłego sądowego z zakresu bankowości M. M. (2) potwierdziła zatem zasadność niektórych zarzutów stawianych powódce.

Przy czym należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę za uprzednim wypowiedzeniem jest zwykłym ustawowym sposobem rozwiązaniem umowy o pracę i jako takie przysługuje obu stronom bezterminowej umowy o pracę. Zgodnie, bowiem z przepisem art. 32 k.p. każda ze stron stosunku pracy może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Z tego też względu, przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (orzeczenie SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598); natomiast do jej zasadności nie jest wymagane stwierdzenie zawinonego działania pracownika, a uzasadnia je również niezawinione naruszenie obowiązków pracowniczych.

Ponadto pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji doboru pracowników, w sposób zapewniający lepsze wykonywanie realizowanych zadań (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96). Natomiast, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, powódka rzeczywiście nienależycie wykonała swoje obowiązki pracownicze w w/w zakresie.

Z uwagi na powyższe, na podstawie wskazanych przepisów, roszczenie o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Z uwagi na wynik procesu, należało obowiązkiem poniesienia tych kosztów obciążyć powódkę. Na koszty postępowania w niniejszej sprawie składały się koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika strony pozwanej. Na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, stawka minimalna wynosiła 60 zł.

ZARZĄDZENIE

(...)