

Sygn. akt VI P 135/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2020 roku

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

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Bożena Wojdyga

Protokolant: protokolant sądowy Ewa Kołodziejuk

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Bank (...). z siedzibą we W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, o odszkodowanie z tytułu niewydania świadectwa pracy w terminie, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop

1. umarza postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy oraz o ekwiwalent za urlop;
2. oddala powództwo w pozostałej części;
3. zasądza na rzecz pozwanej (...) Bank (...) z siedzibą we W. od powódki A. K. kwotę 3.000,00 zł (słownie: trzy tysiące złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa pozostałe koszty procesu.

Bożena Wojdyga sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 135/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 marca 2018 roku (data prezentaty) powódka A. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Bank (...) z siedzibą we W. kwoty 3.200,00 zł tytułem odszkodowania, wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop, a także wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie pkt 4 i pkt 1.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że dnia 25 stycznia 2018 roku złożyła pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2018 roku. Z kolei dnia 5 marca 2018 roku powódka otrzymała od pozwanej świadectwo pracy, w którym wskazano, jako podstawę rozwiązania umowy o pracę rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 6 lutego 2018 roku. Powódka argumentowała, że nie otrzymała żadnego oświadczenia woli pozwanej spółki w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka dodała, że w 2018

roku wykorzystwała 4 dni urlopu, a nie 5 jak to wskazano w świadectwie pracy, a ponadto pozwana nie rozliczyła się z nią z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od 7 do 28 lutego 2018 roku oraz z tytułu ekwiwalentu za 1 dzień urlopu.

Pismem procesowym z dnia 26 marca 2018 roku powódka zmodyfikowała powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 4.178,29 zł netto tytułem odszkodowania za wydanie jej niewłaściwego świadectwa pracy i kwoty 3.282,94 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 7 do 28 lutego 2018 roku.

Pismem procesowym z dnia 12 czerwca 2018 roku powódka cofnęła pozew w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a także wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.901,65 zł brutto tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w terminie i kwoty 4.616,33 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 7 do 28 lutego 2018 roku.

Na rozprawie w dniu 4 stycznia 2019 roku powódka cofnęła pozew w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Jednocześnie sprecyzowała, że wnosi o odszkodowanie z art. 59 KP w kwocie 5.901,65 zł, wynagrodzenie za okres od 7 do 28 lutego 2018 roku w kwocie 4.616,33 zł brutto, a także o sprostowanie świadectwa pracy.

Na rozprawie w dniu 22 października 2020 roku powódka po raz kolejny cofnęła pozew w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy w terminie.

(pozew – k. 1 – 2 verte, pismo procesowe z dnia 26.03.2018r. – k. 7, pismo procesowe z dnia 12.06.2018r. – k. 21, protokół rozprawy z dnia 04.01.2019r. – k. 63 verte, protokół rozprawy z dnia 22.10.2020r. – k. 358 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że pismem z dnia 30 stycznia 2018 roku, doręczonym powódce dnia 6 lutego 2018 roku, pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana dodała, że w okresie wypowiedzenia uzyskała wiedzę o ciężkim naruszeniu przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikało to z kontroli przeprowadzonej przez Biuro Ryzyka Operacyjnego i Stałej Kontroli. Pozwana podniosła również, że wystawiła powódce w terminie świadectwo pracy, wypłaciła jej ekwiwalent za urlop, zaś roszczenie powódki o wynagrodzenie za pracę za okres po dniu 7 lutego 2018 roku jest niezasadne, skoro stosunek pracy ustał z dniem 6 lutego 2018 roku.

(odpowiedź na pozew – k. 25 – 28 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce (...) Bank (...) z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15 września 2016 roku, na pełen etat, na stanowisku Młodsze Doradcy Klienta. Umowa została zawarta na czas usprawiedliwionej nieobecności innego pracownika U. Ł.. Na mocy aneksu do umowy o pracę od dnia 1 maja 2017 roku powódka zajmowała stanowisko doradcy klienta. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.918,43 zł.

(dowód: umowa o pracę – k. 2 cz. B a/o powódki, aneks do umowy o pracę z dnia 18.04.2017r. – k. 16 cz. B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 40)

Powódka w dniu 8 stycznia 2018 roku wprowadziła do systemu wnioski kredytowe dla M. i M. K. (1) o numerze (...). Powódka wprowadziła do systemu dane dotyczące dochodu M. K. (1) na podstawie zaświadczenia z zakładu pracy. Zaświadczenie to jednak zostało sfałszowane przez powódkę, zsumowała ona bowiem kwotę netto i brutto zarobków M. K. (1) i taką sumę wpisała do systemu jako jego dochód netto. Ponadto zaświadczenie o wynagrodzeniu M. K. (1) zostało jej dostarczone mailem. Klienci nie byli osobiście w placówce banku. Dochód M. K. (1) wpisany do systemu wynosił 3.459,48 zł netto, podczas, gdy jego faktyczny dochód wynosił 2.000,00 zł brutto, czyli 1.459,48 zł netto.

Dnia 9 stycznia 2018 roku powódka wprowadziła do systemu wniosek kredytowy dla M. i M. K. (1) o numerze (...). W tym przypadku powódka również wprowadziła do systemu dane dotyczące dochodu M. K. (1) na kwotę 33.459,48 zł netto. Analityk bankowy, sprawdzający ten wniosek, dokonał jednak jego weryfikacji u pracodawcy M. K. (1), który zapewnił, że pan K. jest faktycznie zatrudniony tam zatrudniony, ale jego wynagrodzenie wynosi 2.000,00 zł brutto. Następnie powódka dostarczyła analitykowi zaświadczenie o wynagrodzeniu M. K. (1), które stanowiło podstawę do wpisania przez nią takiej kwoty do systemu. Zaświadczenie to było podpisane przez A. W.. Po sprawdzeniu przez analityka w zakładzie pracy M. K. (1) okazało się, że jego pracodawca nie zatrudnia nikogo o takim imieniu i nazwisku.

W związku z powyższym w dniu 23 stycznia 2018 roku przeprowadzono w oddziale banku w Z. przy ul. (...) kontrolę nadzwyczajną, podczas której powódka oświadczyła, że to ona wykonała zaświadczenie o zatrudnieniu M. K. (1) oraz wprowadziła te dane do wniosku kredytowego. Kwota wprowadzona do systemu była sumą wynagrodzenia netto i brutto M. K. (1), zaś powódka oświadczyła, że sfalszowała zaświadczenie dołączonego do wniosku kredytowego o numerze (...). Powódka przyznała, że sfalszowała kwotę wskazaną na zaświadczeniu o wynagrodzeniu oraz podpisał pod tym zaświadczeniem. Powódka była przesłuchiwana w toku kontroli przez pracownika kontrolującego, w obecności drugiego kontrolera i dyrektora placówki bankowej. To przesłuchanie powódki miało formę rozmowy, nie była ona podczas tej rozmowy przymuszana do składania oświadczeń, nie stosowano wobec niej nacisków, nikt powódce nie groził. Treść oświadczenia powódki nie była jej przez nikogo dyktowana.

M. K. (2), będąca pracownicą pozwanego banku, w dniu 23 stycznia 2018 roku oświadczyła, że w obu wnioskach kredytowych zawyżono dochody jej męża M. K. (1). Potwierdziła też, że dane do wniosku kredytowego o numerze (...) zostały wprowadzone w oparciu o sfalszowane przez powódkę zaświadczenie o zatrudnieniu. Falszerstwa tego powódka dokonała za wiedzą i zgodą M. K. (2). M. K. (1) nie miał o tym żadnej wiedzy. Potwierdziła też, że oba wnioski kredytowe były procedowane bez jej i jej męża obecności w placówce banku, zaś zaświadczenie o zatrudnieniu do pierwszego wniosku przesłała powódce mailem.

(dowód: raport z kontroli nadzwyczajnej – k. 88 – 89, oświadczenie powódki z dnia 23.01.2018r. – k. 90, oświadczenie M. K. (2) z dnia 23.01.2018r. – k. 91, zaświadczenia o zatrudnieniu i dochodach M. K. (1) – k. 92 – 93, zeznania świadka A. L. – k. 347 – 348 verte)

Zgodnie z działem XIV pkt 14 ppkt 15 regulaminu pracy funkcjonującego w pozwanej spółce za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uważa się w szczególności nierzetelne przygotowywanie dokumentacji bankowej, w tym umów o produkt bankowy i dokumentów z nimi powiązanych, dokumentów potwierdzających przebieg operacji bankowych, skutkujące tym, że dokumentacja banków nie odzwierciedla rzeczywistego stanu faktycznego (np. wystawienie przez pracownika potwierdzenia wpłaty/wypłaty gotówkowej w sytuacji, gdy klient nie wpłacał/wypłacał środków pieniężnych; wykonanie operacji bankowej bez zlecenia klienta złożonego przez klienta w sposób zgodny z obowiązującymi u pracodawcy procedurami wewnętrznymi). Z kolei pkt 2 ppkt 7 tego działu stanowi, że za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy uważa się w szczególności nieprzestrzeganie obowiązujących u pracodawcy procedur, regulaminów, instrukcji oraz Kodeksu Etyki. W dziale IV pkt 5 regulaminu pracy wskazano też, że niedozwolone jest każde zachowanie pracownika, które może prowadzić do przypuszczenia, że jego działania jako przedstawiciela pracodawcy zmierzają do uzyskania korzyści osobistych.

Z kolei zgodnie z rozdziałem II pkt 1 i 2 Kodeksu Etyki (...) Bank (...) pracownicy banku są zobligowani między innymi do wykonywania swoich obowiązków służbowych ze szczególną starannością, uczciwością, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, kierując się dobrze pojętym interesem banku, z jednoczesnym uwzględnieniem interesów jego klientów, zabrania się pracownikom banku zmieniania lub fałszowania jakichkolwiek dokumentów czy ewidencji. Pracownik banku jest też zobligowany do znajomości aktualnych regulacji wewnętrznych banku i wykorzystywania posiadanych umiejętności i wiedzy w interesie banku i jego klientów.

Zgodnie z rozdziałem 2 pkt 2 ppkt 1a procedury bankowej o numerze (...) „Pożyczka gotówkowa” bank może udzielić pożyczki jeśli klient został prawidłowo zidentyfikowany. Z kolei zgodnie z rozdziałem 2 pkt 2.1 ppkt 1 procedury bankowej o numerze (...) „Identyfikacja i uwierzytelnienie klientów w placówkach” rozpoczęcie w placówce obsługi

klienta banku uzależnione jest od pomyślnego przejścia przez proces identyfikacji i uwierzytelnienia. Zgodnie zaś z rozdziałem III pkt 3.1 ppkt 10 procedury bankowej o numerze (...) „Ogólne zasady udzielania kredytów dla osób fizycznych” jeśli klient deklaruje dochód do oceny zdolności kredytowej wówczas należy ten dochód potwierdzić. Jednocześnie podczas wnioskowania o produkt kredytowy klient musi być obecny w punkcie sprzedaży. Dopuszczalne jest wprowadzenie wniosku bez obecności klienta, jeśli są spełnione jednocześnie poniższe warunki:

- odrzucenie wniosku jest konieczne ze względów systemowych lub procesowych,
- klient wnioskował już o produkt kredytowy a w e-sprzedaży widoczny jest jeszcze wniosek o ten sam produkt wprowadzony do systemu w obecności klienta,
- wprowadzenie do nowego wniosku odbywa się na prośbę lub za zgodą Hit Line, IT lub BAKD/B – kopię maila ze zgodą jednej z wymienionych jednostek należy dołączyć do dokumentacji kredytowej.

Powódka zapoznała się z Regulaminem pracy i Kodeksem Etyki dnia 15 września 2016 roku.

(dowód: regulamin pracy – k. 94 – 103 verte, kodeks etyki – k. 104 – 111, procedura CA 63/2017 – k. 112 – 116, procedura CA 59/2017 – k. 117 – 121, procedura CA 42/2016 – k. 122 – 147 verte, oświadczenie z dnia 15.09.2016r. – k. 6 cz. B a/o powódki)

Po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego A. L. przesłała mailem z dnia 24 stycznia 2018 roku raport z kontroli nadzwyczajnej nr (...) w placówce bankowej nr (...)w Z.. W treści maila A. L. wskazała, że Biuro Ryzyka Operacyjnego i Stałej Kontroli rekomenduje rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 KP. Ostateczna decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika została podjęta dnia 26 stycznia 2018 roku, mailem z tego dnia przekazano też taką informację do M. W. z działu kadr, która była odpowiedzialna za przygotowanie samej treści rozwiązania umowy o pracę z powódką.

(dowód: korespondencja mailowa – k. 322 – 323)

Dnia 25 stycznia 2018 roku powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 28 lutego 2018 roku.

Dnia 30 stycznia 2018 roku pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia z winy powódki. W uzasadnieniu jako przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę wskazał na ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, co miało polegać na procedowaniu w sposób sprzeczny z prawem i procedurami bankowymi dwóch wniosków kredytowych, w których jako osoby ubiegające się o kredyt wskazano inną pracownicę banku i jej małżonka. Powódka miała wpisać we wnioskach kredytowych nieprawdziwy dochód klienta – małżonka pracownicy banku – na podstawie sfalszowanego przez powódkę zaświadczenia o zatrudnieniu i dochodach. Następnie sfalszowane zaświadczenie zostało przesłane przez powódkę do Biura Akceptacji Kredytów Detalicznych. Ponadto powódka miała procesować wnioski kredytowe bez obecności klientów w placówce bankowej.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powódce przesłane na jej adres domowy i zostało następnie przez nią odebrane i własnoręcznie pokwitowane dnia 6 lutego 2018 roku. Oświadczenie to zostało przesłane powódce razem z zaświadczeniem o jej zatrudnieniu potrzebnym jej do OPS, przesyłką z dnia 30 stycznia 2018 roku.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 3, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i potwierdzenie odbioru – k. 1 cz. C a/o powódki, korespondencja mailowa – k. 11 – 12, zaświadczenie – k. 13, kserokopia koperty – k. 14, zeznania świadka M. W. – k. 277 – 277 verte, zeznania świadka E. B. – k. 268 verte)

Dnia 5 marca 2018 roku powódka odebrała świadectwo pracy, wystawione dnia 23 lutego 2018 roku, w którym pracodawca wskazał w pkt 1, że powódka pracowała w okresie od 15 września 2016 roku do 6 lutego 2018 roku, a w pkt 4, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W pkt 6 pracodawca wskazał zaś, że w okresie zatrudnienia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 5 dni.

Dnia 8 marca 2018 roku powódka skierowała do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 6 ppkt 1 przez wskazanie, że w rzeczywistości wykorzystała jedynie 4 dni urlopu w dniach 15-18 stycznia 2018 roku, a także w pkt 4. Powódka wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dniem 28 lutego 2018 roku.

W odpowiedzi pracodawca pismem z dnia 16 marca 2018 roku odmówił powódce sprostowania świadectwa pracy. Wskazał, że wypłacił jej ekwiwalent za urlop w prawidłowej wysokości, a ponadto że umowa o pracę została rozwiązana z dniem 6 lutego 2018 roku w trybie bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych.

(dowód: świadectwo pracy – k. 4, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 10, odpowiedź pracodawcy na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy – k. 9)

Powódka w dniach od 15 do 18 stycznia 2018 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym, zaś w dniach od 24 stycznia 2018 roku do 6 lutego 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka miała prawo do 10 dni urlopu, w tym 5 dni urlopu zaległego za 2017 rok i 5 dni urlopu za 2018 rok. Wykorzystała zaś jedynie 4 dni urlopu w styczniu 2018 roku od 15 do 18 stycznia. Za pozostałe dni urlopu został jej wypłacony ekwiwalent w kwocie 1.642,86 zł.

(dowód roczna kartoteka absencji – k. 41, lista płac – k. 42)

Powódka otrzymała wynagrodzenie za pracę za styczeń 2018 roku w kwotach 2.950,98 zł oraz 1.300,00 zł netto.

(dowód: historia rachunku – k. 15, potwierdzenie przelewu – k. 16)

Dnia 8 października 2018 roku przeciwko powódce został skierowany do Sądu Rejonowego w (...) akt oskarżenia. Powódka została oskarżona o czyn z art. 13 § 1 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zb. z art. 297 § 1 kk w zw. z art. 11§ 2 kk.

(dowód: akt oskarżenia – k. 67 – 68, pismo z dnia 16.01.2019r. – k. 72)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie podważona przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powódki, różnie jednak je oceniając.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powódki A. K. w zakresie, w jakim powódka kwestionuje ustalenia zawarte w raporcie z dnia 24 stycznia 2018 roku. Sąd miał na uwadze, że raport został sporządzony po przeprowadzeniu wcześniej audytu, podczas którego powódka sama przyznała się do sfalszowania dokumentacji M. K. (1). Nie są wiarygodne też zeznania powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że była straszona, czy wręcz przymuszana, aby napisać oświadczenie o tym, że fałszowała dokumentację. Sąd miał bowiem na uwadze, że powódka nie składała wcześniej do pracodawcy żadnych protestów co do zachowania zespołu audytorów wobec niej. Ponadto z zeznań świadka A. L. nie wynika, aby powódka miała być do czegokolwiek zmuszana, czy zastraszana. Świadek zeznał, że powódka w rozmowie z udziałem dwóch kontrolerów i dyrektora placówki przyznała się do sfalszowania dokumentacji, świadek zaprzeczyła też, aby były stosowane wobec powódki jakiegokolwiek naciski, czy też, aby dyktowała powódce treść oświadczenia. Z powyższych względów nie są również wiarygodne zeznania powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że nie wiedziała co robi, powódka nie wykazała, bowiem, aby w danym dniu zaistniały jakiegokolwiek okoliczności wyłączające jej świadomość i swobodę woli. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki także w zakresie, w jakim podała, że był wymóg ze strony jej przełożonych, aby procedować wnioski kredytowe bez obecności klienta. Jest to po pierwsze sprzeczne

z przedłożonymi przez pozwaną bank procedurami wewnętrznymi, po drugie zaś powódka nie przedstawiła żadnych dowodów mających to potwierdzać, jak chociażby zeznania innych świadków, czy samej dyrektorki danej placówki bankowej. Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki również w zakresie, w jakim twierdziła, że dnia 6 lutego 2018 roku odebrała jedynie zaświadczenie potrzebne jej do OPS, a nie otrzymała wówczas żadnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd miał na uwadze, że pozwany przedstawił potwierdzenie odbioru z dnia 6 lutego 2018 roku, jednocześnie z zeznań świadka M. W. wynika wyraźnie, że w przesyłce znajdowało się również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd miał na uwadze, że również pozostałe okoliczności, a to data sporządzenia raportu, z którego wynikają naruszenia powódki, czy daty maili dotyczących rozwiązania z nią umowy o pracę, potwierdzają chronologiczną sekwencję zdarzeń, z której wynika, że dnia 30 stycznia 2018 roku zostało sporządzone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką. Wobec tego wiarygodna jest wersja pozwanej, z której wynika, że w przesyłce odebranej przez powódkę dnia 6 lutego 2018 roku znajdowało się również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd uznał za to za wiarygodne w całości zeznania świadków A. L., E. B. i M. W., znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w dokumentach złożonych do akt sprawy. Jeśli chodzi o zeznania świadka A. L. to potwierdza ona sposób przeprowadzenia kontroli związanej z ujawnionymi nieprawidłowościami. Wyniki tej kontroli są potwierdzone dokumentami złożonymi do akt sprawy, wśród których znajduje się również oświadczenie powódki, przyznające się do sfalszowania zaświadczenia o wynagrodzeniu. Jak już wyżej wskazano, dla Sądu wiarygodne są zeznania świadka A. L., która zaprzecza, aby powódka była w jakikolwiek sposób zmuszana do podpisania, czy sporządzenia takiego oświadczenia, a także, aby jej grożono. Z kolei świadek M. W. przekonująco i wiarygodnie wyjaśniła wszelkie okoliczności związane z przesłaniem powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także odbioru tej korespondencji przez powódkę. Zeznania świadka są wiarygodne, w ocenie Sądu cała chronologia zdarzeń przemawia za tym, że już 30 stycznia 2018 roku było sporządzone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co za tym idzie wiarygodnym jest, że od razu po sporządzeniu tego oświadczenia zostało ono przesłane powódce. Zeznania świadka E. B. potwierdzają z kolei zeznania świadków A. L. i M. W. i są z nimi zgodne. W szczególności świadek E. B. potwierdza przesłanie dnia 30 stycznia 2018 roku dwóch dokumentów do powódki – zaświadczenia do OPS, o której powódka prosiła oraz oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z art. 59 KP, zgodnie, z którym w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści wręzonego powódce oświadczenia pracodawca, jako podstawę prawną podał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie, z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd zajął się, więc analizą, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowanie powódki uzasadnia jego kwalifikację, jako ciężkie naruszenie przez nią jej podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo

zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

Jednak zanim Sąd zajmie się analizą samego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i jego zgodności z prawem należy w tym miejscu rozstrzygnąć, czy umowa o pracę rozwiązała się w trybie bez wypowiedzenia, czy też za wypowiedzeniem. Sąd miał, bowiem na uwadze, że dnia 25 stycznia 2018 roku to powódka rozwiązała umowę o pracę za wypowiedzeniem, a okres wypowiedzenia trwał do końca lutego 2018 roku. Jednocześnie powódka argumentowała, że przed końcem lutego 2018 roku nie otrzymała od pracodawcy żadnego oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednak w ocenie Sądu pracodawca udowodnił, że powódka dnia 6 lutego 2018 roku odebrała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przesłane jej przez pracodawcę. Sąd miał na uwadze, że jest to potwierdzone zeznaniami świadka M. W., która przygotowała do wysyłki korespondencję do powódki, a także zeznaniami świadka E. B., ponadto również daty wynikające z raportu końcowego (sporządzony dnia 24 stycznia 2018 roku), korespondencji mailowej dotyczącej sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką (w dniach 24 – 26 stycznia 2018 roku) oraz data widniejąca na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (30 stycznia 2018 roku) przemawiają za tym, że w przesyłce wysłanej do powódki dnia 30 stycznia 2018 roku, a odebranej przez nią dnia 6 lutego 2018 roku znajdowało się oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka skutecznie nie podważyła tych ustaleń. Wobec tego Sąd doszedł do wniosku że w okresie biegnącego wypowiedzenia w dniu 6 lutego 2018 roku, powódka odebrała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc z tym dniem stosunek pracy ustał w wyniku jego rozwiązania przez pracodawcę. Wobec powyższego należy teraz przejść do analizy zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca podał jako jego przyczynę ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na procedowaniu w sposób sprzeczny z prawem i procedurami bankowymi dwóch wniosków kredytowych, w których jako osoby ubiegające się o kredyt wskazano inną pracownicę banku i jej małżonka. Powódka miała wpisać we wnioskach kredytowych nieprawdziwy dochód klienta – małżonka pracownicy banku – na podstawie sfałszowanego przez powódkę zaświadczenia o jego zatrudnieniu i dochodach. Następnie sfałszowane zaświadczenie zostało przesłane przez powódkę do Biura Akceptacji Kredytów Detalicznych. Ponadto powódka miała procesować wnioski kredytowe bez obecności klientów w placówce bankowej.

W toku postępowania Sąd ustalił, że powódka przyznała się do sfałszowania zaświadczenia o wynagrodzeniu M. K. (1) w jednym z prowadzonych postępowań kredytowych oraz do podania fałszywych danych do systemu w drugim z tych postępowań. Jednocześnie powódka przyznała też, że podczas procedowania wniosku kredytowego nie było fizycznie w placówce banku obu wnioskujących o kredyt, czyli M. K. (2) i jej męża M. K. (1). Sąd miał na uwadze, że powódka w toku postępowania w swoich zeznaniach argumentowała, że nie wiedziała, co podpisuje, że jej oświadczenie spisane w toku procedury audytu było na niej wymuszone. Jednak Sąd miał na uwadze, że powódka nie podnosiła wcześniej tego typu argumentacji, nie udowodniła też w ocenie Sądu, aby faktycznie była zastraszana w toku audytu. W tej sytuacji Sąd nie uznał zeznań powódki za wiarygodne. Wiarygodne dla Sądu jest podpisane przez nią własnoręcznie oświadczenie, w którym przyznaje się do sfałszowania zaświadczenia M. K. (1) o jego wynagrodzeniu. Swoim zachowaniem powódka dopuściła się naruszenia wewnętrznych procedur bankowych, które nakazywały obecność osobistą klientów w placówce banku i ich weryfikację przez pracownika banku, a także naruszenia regulaminu pracy i kodeksu etyki, które zakazywały między innymi fałszowania dokumentów w toku postępowania kredytowego. Zachowanie powódki jest też naruszeniem jej podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 1 KP, zgodnie z którym 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, a także art. 100 § 2 pkt 2, zgodnie z którym pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Jej zachowanie stanowi też naruszenie obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 KP), procedowanie, bowiem wniosku kredytowego na podstawie zafałszowanych i zawyżonych danych o wynagrodzeniu jednego z przyszłych kredytobiorców mogło narazić

bank na straty finansowe. Wobec powyższego należy teraz przejść do oceny, czy zachowanie powódki nosi znamiona ciężkości.

W ocenie Sądu powódce należy przypisać winę umyślną. Wynika to z treści jej notatki, w której przyznaje się, że sfalszowała zaświadczenie M. K. (1). O ile w przypadku podania zawyżonego dochodu w jednym z wniosków kredytowych, który wynikał ze zsumowania dochodu netto i brutto można to jeszcze tłumaczyć pewnym roztargnieniem powódki, co jednak jej nie usprawiedliwia i powinno być ocenione jako jej rażące niedbalstwo. Nie ma argumentów, aby nie przypisać powódce winy umyślnej co do sfalszowania zaświadczenia o wynagrodzeniu. Powódka wiedziała, bowiem, co robi i wykonała pewną pracę, aby stworzyć nowe zaświadczenie. Ponadto powódka była obowiązana znać regulacje wewnętrzne banku, które nakazywały osobistą weryfikację klientów, którzy powinni być obecni w placówce banku, stąd też procedowaniu przez powódkę wniosków kredytowych bez obecności i weryfikacji potencjalnych kredytobiorców należy przypisać, co najmniej rażące niedbalstwo. Działania powódki niewątpliwie stanowiły zagrożenie interesów pracodawcy. Nie doszło, co prawda do samego naruszenia tych interesów, które przejawiałoby się w udzieleniu kredytu na podstawie zawyżonych i sfalszowanych danych, jednak już samo wprowadzenie wniosków kredytowych do systemu i próba ich przeprocesowania, zagraża interesom pracodawcy. Gdyby nie wewnętrzne procedury, które nakazują sprawdzenie przez niezależną osobę wniosków kredytowych i które doprowadziły do wykrycia nieprawidłowości, istniałoby duże ryzyko, że interes pracodawcy zostałby naruszony udzieleniem kredytów. Dla przyjęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest zaś konieczne naruszenie interesów pracodawcy, ale wystarcza już samo zagrożenie tych interesów. Ta przesłanka została w niniejszej sprawie spełniona. Wobec powyższego należy uznać, że zachowanie powódki stanowi ciężkie naruszenie jej podstawowych obowiązków pracowniczych, doszło, więc do spełnienia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP, która pozwala na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca zachował też miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 KP. Pracodawca uzyskał, bowiem wiarygodne informacje o działaniach powódki dopiero dnia 24 stycznia 2018 roku, czyli w dniu przedstawienia raportu końcowego z kontroli, zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone powódce dnia 6 lutego 2018 roku, czyli przed upływem miesiąca od powzięcia informacji przez pracodawcę. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką, odebrane przez nią dnia 6 lutego 2018 roku, jest więc zgodne z prawem. Tym samym nie jest spełniona z kolei przesłanka podniesionego przez nią roszczenia opartego na art. 59 KP. Roszczenie odszkodowawcze jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Ponadto należy zauważyć, że powódka wniosła pozew o odszkodowanie z przekroczeniem terminu z art. 264 § 2 KP, zgodnie z którym żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Powódka odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę dnia 6 lutego 2018 roku, wobec czego miała czas do 27 lutego 2018 roku, aby wnieść o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania. Pozew tymczasem został wniesiony dopiero dnia 9 marca 2018 roku. Co prawda zgodnie z art. 265 § 1 KP jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W niniejszej sprawie powódka nie argumentowała jednak, że nie dokonała czynności w terminie bez swojej winy. Jej argumentacja sprowadzała się bowiem do zaprzeczania, aby odebrała dnia 6 lutego 2018 roku oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak już jednak wyżej wskazano, w ocenie Sądu dnia 6 lutego 2018 roku powódka odebrała to oświadczenie. Wobec powyższego powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia podlega oddaleniu także ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 2 KP.

Powódka wniosła również w toku postępowania o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od 7 do 28 lutego 2018 roku. Zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jednocześnie wynagrodzenie za pracę jest powiązane z trwaniem samego stosunku pracy. Sąd zaś w niniejszej sprawie ustalił, że powódka dnia 6 lutego 2018 roku odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec czego z tym dniem ustał stosunek pracy łączący strony. W okresie od 7 do 28 lutego 2018 roku powódka nie była już

pracownikiem pozwanej i nie wykonywała na jej rzecz żadnej pracy. Wobec tego nie należy się jej żadne wynagrodzenie za ten okres. Powództwo również i w zakresie tego roszczenia podlegało więc oddaleniu.

Kolejnym roszczeniem powódki jest jej roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 2¹ KP pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W niniejszej sprawie powódka w terminie złożyła pozwanej wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Co prawda pozew został przez nią wniesiony zanim pracodawca odpowiedział na jej wniosek, jednak należy w tym miejscu wskazać, że nawet w przypadku uchybienia wymogom z art. 97 § 2¹ KP co do terminów wyczerpania drogi sprostowania świadectwa pracy przed pracodawcą, pozew również może być merytorycznie rozpoznawany (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2016 roku, sygn. akt I PZ 4/16).

Powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie innego sposobu rozwiązania stosunku pracy, według niej bowiem stosunek ten ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaś w świadectwie pracy pracodawca wskazał na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Jak wskazano wyżej, Sąd ustalił, że w rzeczywistości w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki z dniem 6 lutego 2018 roku. Wobec tego świadectwo pracy odpowiada rzeczywistości w tym zakresie. Ponadto powódka chciała też sprostowania informacji o wykorzystanym urlopie wypoczynkowym, podnosząc, że w rzeczywistości wykorzystywała 4 dni urlopu, a nie 5 dni, jak to wskazał pracodawca. Sąd miał na uwadze, że faktycznie w 2018 roku wykorzystywała jedynie 4 dni urlopu, jednak za pozostałe dni otrzymała ekwiwalent pieniężny. Pracodawca z kolei argumentował, że chodziło mu o ilość dni urlopu do jakich powódka nabyła prawo za rok 2018. W tym miejscu należy więc wskazać, że zgodnie z §2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (t.j. – Dz. U. z 2020r., poz. 1862) w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczeń społecznych, dotyczące urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy i wykorzystanego w tym roku. Z przepisu tego, w połączeniu z zamieszczonym w załączniku do rozporządzenia pouczeniem o sposobie wypełniania świadectwa pracy, wynika, że pracodawca w świadectwie pracy wskazuje wyłącznie liczbę dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny. Należy przyjąć, że świadectwo pracy powinno zatem zawierać łączną liczbę dni i godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, bez konkretyzowania informacji, co do tego, ile dni pracownik wykorzystał w naturze, a za ile otrzymał ekwiwalent pieniężny. Łączna liczba dni urlopu przysługującego powódce za 2018 rok wynosiła faktycznie 5 dni, powódka otrzymała ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Wobec powyższego świadectwo pracy jest wypełnione prawidłowo, co oznacza, że powództwo również i w zakresie tego roszczenia podlega oddaleniu.

Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Pozew w zakresie tego roszczenia został jednak cofnięty przez nią na rozprawie w dniu 4 stycznia 2019 roku oraz po raz kolejny na rozprawie w dniu 22 października 2020 roku, za zgodą pozwanego. Wobec powyższego, zgodnie z regulacją z art. 203 § 1 KPC, a także wobec braku przeciwwskazań z art. 203 § 4 KPC i art. 469 KPC, Sąd uznał cofnięcie pozwu za skuteczne. Na podstawie art. 355 KPC z kolei Sąd umorzył postępowanie w tym zakresie. Analogicznie Sąd postąpił w sprawie roszczenia o ekwiwalent za urlop, które po jego podniesieniu przez powódkę zostało następnie cofnięte, bez jednak uprzedniego sprecyzowania co do kwoty tego roszczenia. Wobec tego również w zakresie roszczenia o ekwiwalent za urlop Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 203 § 1 KPC w zw. z art. 355 KPC.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265). Sąd miał na uwadze, że powódka przegrała w zakresie roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (stawka kosztów zastępstwa procesowego 180,00 zł), o sprostowanie

świadczenia pracy (stawka kosztów zastępstwa procesowego 120,00 zł), a także w zakresie roszczeń pieniężnych o odszkodowanie za niewydanie w terminie świadectwa pracy i o wynagrodzenie za pracę (stawka kosztów zastępstwa procesowego 2.700,00 zł). Należy, bowiem zauważyć, że strona cofająca pozew jest uznawana za stronę przegrywającą postępowanie w tym zakresie, chyba, że cofnięcie pozwu wynika z działań ze strony pozwanego. W niniejszej sprawie nie doszło jednak do żadnej aktywności ze strony pozwanej w kwestii odszkodowania dla powódki za niewydanie w terminie świadectwa pracy, wobec czego powódka w zakresie tego cofniętego roszczenia jest uznawana za stronę przegrywającą. Ostatecznie, więc Sąd zasądził na rzecz pozwanej od powódki kwotę 3.000,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd przejął również na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania, brak jest bowiem przesłanek z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, które pozwalałyby na obciążenie tymi kosztami powódki.