

**Sygn. akt. P VI 399/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2016 r

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

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Tomasz Sowa

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 sierpnia 2016 roku

sprawy z powództwa: J. K.

przeciwko: (...) z siedzibą w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda J. K. na rzecz pozwanego (...) z siedzibą w W. kwotę 77,00 (siedemdziesiąt siedem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Elżbieta Godlewska SSR Małgorzata Kryńska-Mozolewska Tomasz Sowa

**Sygn. akt VI P 399/14**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 02 lipca 2014 r. (data prezentaty) powód J. K. wystąpił z roszczeniem przeciwko pozwanemu (...) o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego. W pozwie powód wskazał, że dnia 02 stycznia 2003 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na stanowisku kierownika sekcji kontrolingu, na czas nieokreślony. Poleceniem z dnia 05 maja 2014 r. pozwany zlecił powodowi nowe obowiązki służbowe w postaci wykonywania raportów wynikających z Zarządzenia (...) „Instrukcji pomiaru, oceny i jakości monitorowania kredytowego w (...)”. Powód wskazał, iż nie wykonywał wcześniej tego typu czynności, gdyż dotychczasowe raporty były sporządzane przez zespół analityków. W związku z powyższym kilkakrotnie zwracał się do nowego przełożonego, który niegdyś należał do wspomnianego zespołu, o wskazanie wszelkich informacji koniecznych do wykonania nowo powierzonych zadań. Uzyskał jednak informację, że jako długoletni pracownik powinien sam znaleźć rozwiązanie. Powód wykonał wszystkie nowo zlecone raporty w czerwcu 2014 r., natomiast dnia 30 czerwca 2014 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę zawartą z powodem za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia z powodu negatywnej oceny pracy powoda. Powód nie zgodził się z powyższym. Swoje roszczenie powód uzasadnił faktem, iż wszystkie obowiązki wykonywał sumiennie, zaś opóźnienia wynikające z realizacji powierzonych zadań wynikały z nadmiaru pracy i braku pomocy ze strony przełożonego (k. 1- 3).

Następnie w piśmie z dnia 04 sierpnia 2014 r. (data prezentaty) powód żądał zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kwoty 6.210 (sześć tysięcy dwieście dziesięć) złotych tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W

piśmie tym powód wskazał, iż nie został przeszkolony z zakresu realizacji nowo zleconych raportów i instrukcji do korzystania z zewnętrznych baz danych. Co więcej, były mu przekazywane raporty przydzielone wcześniej innym pracownikom. Fakt nie wywiązania się przez pozostałych pracowników z powierzonych zadań nie pociągnął jednak dla nich negatywnych konsekwencji. Powód załączył do pisma certyfikaty potwierdzające umiejętność obsługi programów E. i A. w stopniu ponadpodstawowym na okoliczność bezzasadności twierdzeń wskazanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę (k. 12 – 18).

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 września 2014 r. (data prezentaty) pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika radcę prawnego U. M., wniósł o oddalenie powództwa w całości, przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: A. Z., A. M. i A. T., oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany przyznał okoliczności dotyczące zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami, a także okoliczności podniesione w jej wypowiedzeniu. Pozwany zarzucił powodowi nieprawdziwość przedstawionych przez niego informacji w pismach procesowych. Przede wszystkim wskazał, że powód od dłuższego czasu wykonywał swoje obowiązki nierzetelnie i nieterminowo. Rozszerzenie zakresu obowiązków powoda wynikało z przeprowadzonej z powodem inwentaryzacji realizowanych zadań, zaś zlecone raporty były zgodne z kwalifikacjami i umiejętnościami powoda. Pozwany zarzucił także, że powód – wbrew poleceniom i wielokrotnym upomnieniom - nie informował pracodawcy o każdym wykonanym zadaniu, a także wskazał, że powód odbył liczne rozmowy z przełożonym celem udzielenia szczegółowych wskazówek, co do wykonywanych zadań oraz zdyscyplinowania i zmotywowania powoda do pracy. W ocenie strony pozwanej powód nie radził sobie z podstawowymi raportami, które były bez trudu wykonywane przez osoby z mniejszym stażem i na niższym stanowisku. Pozwany wskazał ponadto, że nowo zlecone powodowi raporty nie były, jak twierdzi powód, wykonywane dotychczas przez zespół analityków, lecz przez pojedynczych pracowników, powód natomiast do każdego nowo otrzymanego zadania otrzymał instrukcję wykonania. Według pozwanego wypowiedzenie umowy dokonane wobec powoda było zgodne ze stanem faktycznym, przepisami prawa i obowiązującym orzecznictwem Sądu Najwyższego (k. 31 – 35).

W piśmie z dnia 30 września 2014 r. (data prezentaty) powód zaprzeczył argumentom wskazanym przez pozwanego w odpowiedzi na pozew oraz wniósł o zobowiązanie pozwanego do przedstawienia korespondencji ze skrzynki pocztowej e-mail powoda na okoliczność jego zaangażowania w pracę i prawidłowego wykonywania zleconych zadań służbowych. Wskazał, że nikt nie weryfikował jego czasu pracy, wycen zabezpieczeń na zlecenie komórek wewnętrznych banku na potrzeby sprzedaży, windykacji oraz audytu zewnętrznego i wewnętrznego. Powód podtrzymał poprzednie twierdzenia związane z faktem, iż nie został przeszkolony przez pracodawcę z zakresu wykonywania nowych raportów i instrukcji do korzystania z wewnętrznych baz danych, hurtowni danych oraz nie otrzymał kodów dostępu. Pozyskanie tych informacji było konieczne do wykonania nowo zleconych zadań (k. 81-86v).

Na rozprawie, która odbyła się w dniu 12 marca 2015 r. powód zmienił żądanie i wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania o równowartości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 18.600 (osiemnaście tysięcy sześćset) złotych.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód J. K. z zawodu jest ekonomistą. Był zatrudniony w pozwanym (...)od dnia 2 stycznia 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Głównego Specjalisty w Departamencie (...). Początkowo bezpośrednim przełożonym powoda był A. Z., który był niezadowolony ze współpracy z powodem, ponieważ w sposób opieszale wykonywał on polecenia przełożonego, np: odwlekanie terminów realizacji poszczególnych zadań i brak woli współpracy z przełożonym. W związku z tym A. Z. zmienił strukturę departamentu ustanawiając A. M. bezpośrednim przełożonym J. K.. Powód w zakresie swoich obowiązków miał wykonywać zadania oraz raportować do bezpośredniego przełożonego. Powierzone powodowi do wykonania raporty należały do części podstawowej i nie wymagały dużego nakładu pracy.

**Dowód:** umowa p pracę k. 4, rozwiązanie umowy o prace k. 5, karta stanowiska pracy k. 15, zeznania A. Z. k.116-117

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Głównego Specjalisty w Departamencie (...) należał: nadzór nad realizacją S, współdziałanie w tworzeniu i inicjowaniu zmian do polityki zarządzania ryzykiem kredytowym w części poświęconej ekspozycjom zabezpieczonym hipotecznie oraz sporządzanie okresowych ocen ich realizacji, współpraca z Departamentem Informatyki w zakresie przygotowywania żądania zmian, zgłaszania błędów testowania systemu po dokonaniu w nim zmian związanych z rekomendacją (...) w zakresie baz danych o nieruchomościach, wycena i aktualizacja bazy zabezpieczeń hipotecznych, aktualizacja wskaźników branżowych, opiniowanie zasad aktualizacji wartości opracowywanych przez inne departamenty (...), opracowywanie zasad aktualizacji wartości zabezpieczeń oraz nadzór nad procedurami wewnętrznymi w tym zakresie, inicjowanie zmian w regulacjach związanych z zakresem zadań departamentu, wykonywanie innych zadań powierzonych przez Dyrektora Departamentu, szczególnie ochrona przetwarzanych danych osobowych przed niepowołanym dostępem nieuzasadnioną modyfikacją lub zniszczeniem oraz nielegalnym ujawnieniem lub pozyskaniem.

W dniu 5 maja 2014 roku rozszerzono zakres obowiązków powoda. Wynikało to z przeprowadzonej z powodzeniem inwentaryzacji realizowanych zadań, po której okazało się, iż codzienne regularnie wykonywane zadania powinny zajmować powodowi około 25 minut.

W dniu 5 maja 2014 roku o godzinie 15.16 powód otrzymał do wykonania dwa raporty: Ranking (...) i Ranking (...) z terminem realizacji do dnia 13 maja 2014 r. Informacje o wykonaniu zadania (...) powód otrzymał w dniu 13 maja 2014 r o godzinie 9.57. Były to dane na podstawie, których sporządzano notatki odnośnie portfela kredytowego (...). Raporty te były wykonane z opóźnieniem. Powód kilkakrotnie otrzymywał od przełożonego informację, że w razie problemów może zwrócić się do niego o pomoc.

Powód od dłuższego czasu w sposób nierzetelny i nieterminowy realizował powierzone mu zadania.

Dowód :maile z dnia 05.05.2014 r dotyczący wykonania Ranking (...) i Ranking (...), k. 56, mail z dnia 13.05.2014 r dotyczący zadania (...) k. 57-58, zeznania świadka A. Z. k. 117 v-118, zakres obowiązków – akta osobowe k. 42, mail z dnia 5 maja 2014 roku – k. 56, k. 57 – 58, k. 59 – 61;

W dniu 13 czerwca 2014 r powód wysłał maila z wykonanymi raportami Ranking (...) i Ranking (...), jednakże nie umieścił ich zgodnie z instrukcjami na folderach publicznych. Dokonał tego dopiero w dniu 25 czerwca 2014 r

Dowód maile z dnia 25.06.2016 r k. 59-60, zeznania świadka K. K. protokół rozprawy z dnia 14.06.2016 r

Powód nie informował przełożonego o każdym wykonanym zadaniu zgodnie z otrzymanym poleceniem. Powód miał obowiązek codziennie przedkładać raport z wykonanych w danym dniu zadań. Nastąpiło to tylko raz po licznych upomnieniach.

Przełożony wielokrotnie przeprowadzał z powodem rozmowy, które miały na celu zdyscyplinowanie i zmotywowanie powoda do pracy. Podczas takich rozmów tłumaczono powodowi poszczególne kroki wykonywanych zadań. Powód otrzymywał ze strony przełożonego wsparcie przy realizowanych zadaniach oraz otrzymywał instrukcję wykonania, która była doprecyzowana na potrzeby pracownika, albo została stworzona od podstaw. Brak zaangażowania powoda oraz liczne błędy miały negatywny wpływ na wykonywane obowiązki. Wyegzekwowanie pracy od powoda było niemożliwe. Powód oczekiwał, że ktoś za niego zrobi albo poprawi jego pracę. Powód miał również problemy z obsługą programów E. oraz A..

Dowód: mail z dnia 27.03.2014 r- k. 66, mail z dnia 02-04.06.2014 r k.70-71., mail z dnia 05.05.2014 r,- k.56, mail z dnia 08.05.2014 r,- k. 51, mail z dnia 22.05.2014 r,- k. 54- 55, mail z dnia 27.05.2014 r,- k.53, mail z dnia 03.06.2014 rk. 70-71, mail z dnia 05.06.2014 r – k. 52, zeznania świadka A. Z. k. 116 v- 117, świadka A. M. k. rozprawa 10.11.2015 r mail z dnia 03.06.2014 r, zeznania świadka A. T. rozprawa 10.11.2015 r, zeznania świadka K. K. rozprawa 14.06.2016 r.

Maile : k. 150 – 151 i k. 182 – 183, k. 156 – 158 i k. 168 – 171 i k. 198 – 200, k. 167 , k. 197 ,

Oświadczeniem z dnia 30.06.2014 r pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zastosowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia

W uzasadnieniu oświadczenia wręzonego powodowi pracodawca wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest negatywna ocena pracy powoda spowodowana nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków pracowniczych tj; dopuszczeniem się szeregu uchybień w zakresie wykonywania swojej pracy oraz niespełnieniem oczekiwań pracodawcy w związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków służbowych przypisanych do zajmowanego stanowiska poprzez:

- nieterminowe i nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków wynikających z Zarządzenia (...) „Instrukcja pomiaru, oceny i monitorowania, jakości portfela kredytowego (...) zgodnie z poleceniem służbowym z dnia 5 maja 2014 r powód miał wykonać dwie analizy. Rankingi te są wykonywane cyklicznie jeden raz w miesiącu i stanowią składniki notatki, o jakości portfela kredytowego Banku sporządzonej w ramach monitorowania. Termin realizacji wyznaczony był na 13 maja 2014 r . po weryfikacji przez przełożonego przesłanych przez powoda raportów okazało się, że obie analizy zostały błędnie sporządzone, w wyniku, czego nastąpiło opóźnienie w dystrybucji danych innym jednostkom Banku. Po wielokrotnych przypomnieniach ze strony przełożonego zadania bez błędów zostały zrealizowane przez powoda odpowiednio 26 maja 2014 r i 28 maja 2014r.

Analogiczna sytuacja miała miejsce w dniu 22 maja 2014 r kiedy została zlecona powodowi analiza kredytów gospodarczych. Również w tym przypadku wykonanie zadania nastąpiło z opóźnieniem, termin realizacji wyznaczony był na koniec dnia pracy 22 maja 2014 roku poprawnie wykonany raport został przesłany 26 maja 2014 r. Sytuacja ta przyczyniła się do opóźnień w realizacji procesu monitoringu wiążących się z prawdopodobieństwem wyższych strat kredytowych.

- realizowanie poleceń służbowych w sposób sprzeczny z wytycznymi i ustaleniami, co miało polegać na niezrealizowaniu zadania polegającego na analizie luki pomiędzy regulacjami wewnętrznymi banku a Rekomendacją S, którą to analizę musiał ostatecznie sporządzić inny pracownik, który przy realizacji innych obowiązków zlecone zadanie wykonał około 2 godziny później tego samego dnia oraz na braku przesyłania codziennych informacji o zrealizowanych zadaniach po dniu 3 czerwca 2014 roku (tego dnia powód wysłał ostatnią informację dot. dnia 2 czerwca 2014 roku).

-brak zaangażowania w wykonywaniu bieżących obowiązków służbowych oraz ich nieterminowe realizowanie skutkujące opóźnieniami w pomiarze oceny i monitorowaniu jakości portfela kredytowego (...) Brak monitoringu zaległości mógł narazić (...) na straty kapitału (konieczność tworzenia rezerwy) oraz wzrost kosztów operacyjnych wynikających z niewłaściwej klasyfikacji klientów do monitoringu. Mimo wielokrotnych rozmów dyscyplinujących przeprowadzonych zarówno przez bezpośredniego przełożonego jak i Dyrektora Departamentu nadzorującego pracę Sekcji dotyczących terminowości i poprawności wykonywanych zadań, sytuacja nie uległa poprawie. W wyniku opóźnień w realizacji zadań, celem zapewnienia ciągłości pracy, część prac była zlecana innym pracownikom, którzy nie byli związani z danymi czynnościami. Dodatkowo problemy z obsługą podstawowych funkcji programów E. oraz A. wymagały zaangażowania ze strony innych pracowników, co dezorganizowało pracę Departamentu.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę: k.5-6

Stan faktyczny sprawy, stanowiący punkt wyjścia dla rozważań w sprawie niniejszej był sporny pomiędzy stronami, które różniły się, co do oceny wykonywania obowiązków przez powoda, jako pracownika zatrudnionego na stanowisku Głównego Specjalisty. Jednocześnie mając na uwadze charakter sprawy zakres koniecznych ustaleń faktycznych obejmował w zasadzie wyłącznie fakty wynikające z oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a w szczególności okoliczności związane z wykonaniem obowiązków wynikających z umowy o pracę i zakresu obowiązków

powoda w zakresie niezbędnym do oceny zasadności jego ostatecznie sprecyzowanego roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny został ustalony między innymi w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony. Szczególne znaczenie dla ustalenia przebiegu zatrudnienia powoda miały załączone do sprawy jego akta osobowe. Innymi dokumentami są dokumenty związane z zawarciem i wypowiedzeniem stosunku pracy – umowa o pracę powoda, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Dokumenty te nie były kwestionowane przez strony.

Wiarygodność tych dokumentów została oceniana przez pryzmat twierdzeń stron odnoszących się do ich treści, a także ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego.

Na poparcie swoich twierdzeń powód dodatkowo powoływał się na dowody w postaci maili złożonych przez pracodawcę, których treść co najwyżej luźno związana była z roszczeniem rozpoznawanym w sprawie niniejszej. Owe „dowody” często stanowiły przy tym nie tyle dowód okoliczności istotnej dla rozpoznania sprawy (czego wymaga art. 227 kpc) co dowód faktu, że ktoś podziela pogląd reprezentowany przez powoda. Część maili nie miała jakiegokolwiek przełożenia na rozstrzygnięcie w sprawie niniejszej.

Powód w dalszym toku postępowania powoływał się na kwestie związane z brakiem dostępu do baz danych oraz brakiem szkolenia na programie A. i E., co jest sprzeczne z jego twierdzeniem, że posiadał certyfikat poświadczający jego umiejętności w zakresie programu A. i E. (treść pozwu). Wskutek tego znaczna część dowodów zgłaszanych przez powoda w postaci maili, została przez sąd pominięta przy rozstrzyganiu, jako nieistotna dla zbadania sprawy.

Generalnie powód wskutek swojego zróżnicowanego stanowiska, obejmującego oprócz odwołań do istotnych w niniejszej sprawie kwestii powoływał się na okoliczności w oderwaniu od tego, co stanowiło istotę i podstawę zgłoszonego przez niego roszczenia.

Mail z dnia 18 marca 2014 roku skierowany do powoda przekazujący mu do wykonania analizę luki pomiędzy regulacjami banku a rekomendacją S. Powód w tych mailach nie przesłał odpowiedniego projektu odpowiedzi do Departamentu Audytu Wewnętrzznego pozwanego banku w zakresie analizy tej luki – k. 66 - 69

Mail z dnia 2 czerwca 2014 roku – wskazuje na prośbę o przesyłanie codziennych raportów co do ilości zadań zrealizowanych danego dnia. Powód faktycznie nie przesłał tabelki od razu, dopiero po upomnieniu przez A. M. – k. 63 – 64.

Maile k. 150 – 151 i k. 182 – 183 – dotyczą codziennych informacji o zrealizowanych przez powoda zadaniach – stanowi to jedną z przyczyn wypowiedzenia, z maila wynika, że powód od dnia 2 czerwca 2014 roku miał codziennie wypełniać tabelkę, w której powinien wpisywać zadania wykonane tego dnia; kolejny mail wskazuje, że powód nie poinformował o swych zadaniach pod koniec dnia 2 czerwca 2014 roku, dopiero dnia następnego przesłał wypełnioną tabelkę, jednocześnie powód tłumaczył się, że przecież i tak informuje na bieżąco mailem o swych zadaniach; k. 156 – 158 i k. 168 – 171 i k. 198 – 200 – mail z dnia 5 maja 2014 roku, w którym powodowi zostały przekazane nowe obowiązki w zakresie sporządzenia rankingu (...) oraz rankingu oddziałów, w mailu tym jest wskazanie, że powód powinien to sporządzić do 13 maja 2014 roku, jednocześnie A. M. wskazuje w tym mailu powodowi, że poprzednie rankingi znajdują się na dysku. Mailem z dnia 14 maja 2014 roku A. M. pyta się powoda, dlaczego nie zrobił jeszcze tych rankingów, po czym powód odpowiada, że myślał, że priorytetem jest (...), gdzie ma do zrobienia aż 80 punktów – nie mniej jednak sprawa (...) wynikła dopiero 13 maja 2014 roku z rana, a więc powód powinien już do tego momentu mieć przygotowaną większość rankingów. Powód w kolejnym mailu z dnia 14 maja 2014 roku z godziny 15:12 zwraca się o pomoc do A. M., ponieważ wskazuje on, że instrukcje mu przez nią przekazane nie pozwalają na wykonanie tych rankingów (sąd: warto jednak zauważyć, że powód miał trochę czasu od 5 maja do 14 maja aby wcześniej zwrócić się o pomoc, a zatem zachowanie powoda wskazuje raczej na to, że nie zajmował się tymi rankingami wcześniej zbyt intensywnie). Mail k. 167 – A. M. wskazuje, że na pytania i wyjaśnienia dała powodowi czas do dnia 13 maja 2014 roku, a on sam nie sygnalizował jej jakichkolwiek problemów aż do momentu, gdy upomniała się o ten ranking, z maila z dnia 14 maja 2014 roku wynika, że powód przesyła jej ranking (...), bez rankingu oddziałów, którego nie jest w stanie

zrobić. Mail k. 197 z dnia 15 maja 2014 roku powód wskazuje, że nie może sobie poradzić z tymi rankingami. Mail 192 – ostatecznie powód wykonał ranking (...) dopiero dnia 26 maja 2014 roku.

Sąd dał wiarę treści tych mail, ponieważ korespondują one z zeznaniami świadków A. Z. i A. M., A. T., którzy potwierdzili problemy z powodem w zakresie realizowanych przez niego poszczególnych zadań, kompetencji, kompletności wykonywanych zadań.

Również świadek K. K. potwierdziła, że powód miał problem z raportami i były duże opóźnienia. Zeznała również, iż powód pracował w nowszej wersji programu A. bez przeszkolenia oraz, że były problemy z dostępem do bazy danych. Powód miał problem z obsługiwanym programem, co przyczyniło się do opóźnień w raportach („czasami ktoś mówił, że pan J. jest leniwy”). Niemniej jednak sąd zwraca uwagę, że linia obrony powoda w trakcie procesu pozostaje w sprzeczności z jego twierdzeniami zawartymi w pozwie, z których wynika, że miał on certyfikat poświadczający jego umiejętności w zakresie programu E. i A.. Skoro tak, to zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż nie powinien mieć problemu z obsługą nowszej wersji programu.

Zeznania świadków przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego związanego z przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W sposób spójny, logiczny wyczerpujący i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym przedstawili świadkowie przebieg współpracy z powodem.

Powód słuchany w charakterze strony przedstawił własną wersję oceny przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania umowy o pracę. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie, iż nie był przeszkolony w zakresie nowej wersji programu A. oraz że miał problemy z dostępem do bazy danych, bowiem znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka K. K.. W pozostałym zakresie, co do wykonywania poleceń przełożonych, co do rzetelności i terminowości wykonywania części poleceń przełożonych sąd nie dał wiary powodowi albowiem pozostają one sprzeczne z zeznaniami przełożonych powoda, a mianowicie A. Z. oraz A. M.. W zakresie realizacji przez powoda Rankingu (...) oraz Rankingu (...) powód bronił się wskazując, że nie miał pełnej instrukcji, w jaki sposób ma sporządzić te dwa rankingi, wskazuje też, że nie miał uprawnień w programie (...), które były niezbędne do wykonania tych rankingów, wobec czego musiał poprosić o pomoc innego pracownika pozwanego. Jednocześnie program (...) nie ma nic wspólnego z programami E. i A.. Ponadto powód wskazuje, że miał wykonać zadanie priorytetowe związane z ankietą (...) w związku z pismem (...). Niemniej jednak rankingi miały być wykonane do dnia 13 maja 2014 roku, zaś zadanie (...) otrzymał powód mailem dopiero dnia 13 maja 2014 roku. – k. 33. W mailu z dnia 5 maja 2014 roku (k. 56) określono termin wykonania dwóch rankingów (13 maja 2014 roku).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Istotą sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, a w konsekwencji czy rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało dokonane w zgodzie z przepisami Kodeksu Pracy.

W ocenie sądu powództwo J. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Dowody faktycznie przyjęte przez Sąd za podstawę ustaleń, na których oparte zostało rozstrzygnięcie przywołano w pierwszej części uzasadnienia.

Zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 30 § 4 k.p. określa warunki, jakie muszą być spełnione w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Takim warunkiem jest wskazanie przyczyn decyzji o zwolnieniu pracownika, które - zgodnie z

utrwalonym orzecznictwem - muszą być konkretne i prawdziwe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 roku, I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000 ( Prawo Pracy 2002/10 str. 34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości.

Pozwana w wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę wypowiedzenia wskazała na negatywną ocenę pracy powoda spowodowaną nie wykonywaniem obowiązków pracowniczych polegającym na: dopuszczeniu się szeregu uchybień w zakresie wykonywania swojej pracy oraz niespełnieniem oczekiwań pracodawcy w związku z niewłaściwym wykonywaniem obowiązków służbowych przypisanych do zajmowanego stanowiska poprzez:

1. Nieterminowe i nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków, które miało polegać na braku wykonania dwóch analiz - Ranking (...) oraz Ranking (...) – w terminie do dnia 13 maja 2014 roku. Powód miał te analizy ostatecznie wykonać dopiero 26 i 28 maja 2014 roku. Analogiczna sytuacja miała miejsce w dniu 22 maja 2014 r kiedy została zlecona powodowi analiza kredytów gospodarczych. Również w tym przypadku wykonanie zadania nastąpiło z opóźnieniem, termin realizacji wyznaczony był na koniec dnia pracy 22 maja 2014 roku. Poprawnie wykonany raport został przesłany 26 maja 2014 r, a sytuacja ta przyczyniła się do opóźnień w realizacji procesu monitoringu wiążących się z prawdopodobieństwem wyższych strat kredytowych.

2. Realizowanie poleceń służbowych w sposób sprzeczny z wytycznymi i ustaleniami, co miało polegać na niezrealizowaniu zadania polegającego na analizie luki pomiędzy regulacjami wewnętrznymi banku a Rekomendacją S, którą to analizę musiał ostatecznie sporządzić inny pracownik, który przy realizacji innych obowiązków zleczone zadanie wykonał około 2 godziny później tego samego dnia .

3. brak przesyłania codziennych informacji o zrealizowanych zadaniach po dniu 3 czerwca 2014 roku (tego dnia powód wysłał ostatnią informację dot. dnia 2 czerwca 2014 roku).

4. Brak zaangażowania w wykonywaniu bieżących obowiązków służbowych oraz ich nieterminowe realizowanie skutkujące opóźnieniami w pomiarze oceny i monitorowaniu, jakości portfela kredytowego (...) Brak monitoringu zaległości mógł narazić Bank na straty kapitału (konieczność tworzenia rezerwy) oraz wzrost kosztów operacyjnych wynikających z niewłaściwej klasyfikacji klientów do monitoringu.

5. Mimo wielokrotnych rozmów dyscyplinujących przeprowadzonych zarówno przez bezpośredniego przełożonego jak i Dyrektora Departamentu nadzorującego pracę Sekcji dotyczących terminowości i poprawności wykonywanych zadań, sytuacja nie uległa poprawie. W wyniku opóźnień w realizacji zadań, celem zapewnienia ciągłości pracy, część prac była zlecana innym pracownikom, którzy nie są związani z danymi czynnościami. Dodatkowo problemy powoda z obsługą podstawowych funkcji programów E. oraz A. wymagały zaangażowania ze strony innych pracowników, co dezorganizowało pracę Departamentu.

Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia w oświadczeniu pracodawcy są wskazane w sposób konkretny i precyzyjny, oraz możliwa jest kontrola ich zasadności.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że przyczyna rozwiązania umowy z powodem była prawdziwa. Wprawdzie powód nie zgadzał się z nią podnosił, iż pracował na nowym programie oraz był problem z dostępem do bazy danych. Niewątpliwie takie okoliczności miały miejsce, co potwierdziła świadek K. K.. Sąd zwraca jednak uwagę, iż powód posiadał certyfikat poświadczający jego umiejętności w zakresie obsługi E. i A. co jest okolicznością bezsporną, a zajmowane stanowisko Głównego Specjalisty, wyższe wykształcenie ekonomiczne, doświadczenie zawodowe (długi staż pracy) w ocenie sądu są okolicznościami przemawiającymi za tym, że powód mógł opanować nowszą wersję programu. Co do braku dostępu do bazy danych to również nie jest to okoliczność, z którą w ocenie sądu powód nie

mógł sobie poradzić, ponieważ jak wynikało z zeznań świadków inni pracownicy na niższych stanowiskach byli w stanie wykonać zadanie powoda.

Sąd miał również na uwadze, że zarzuty pracodawcy dotyczyły także innych przyczyn szeroko opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę a potwierdzonych w zeznaniach świadków (w tym bezpośrednich przełożonych powoda) oraz częściowo także w mailach. Chodziło o nieprzesyłanie informacji dotyczących zadań zrealizowanych w danym dniu wraz z czasem ich wykonania, brak zaangażowania w wykonywanie bieżących obowiązków służbowych oraz ich nieterminowe realizowanie. Zgodzić się należy z oceną pracodawcy, że brak dochowania należytej staranności w wykonywaniu obowiązków służbowych narusza przyjęte standardy pracy oraz nie spełnienie oczekiwań pracodawcy, w szczególności powód nie wykonał w terminie zadań z dnia 5 maja 2014 r oraz 22 maja 2014 r. Brak zaangażowania powoda oraz liczne błędy miały negatywny wpływ na wykonywane obowiązki. Powód posiada wysokie kwalifikacje, powierzone obowiązki przyjął bez zastrzeżeń, zatem powinien je realizować zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy. Ponadto dodatkowe zadania były wpisane w kartę stanowiska pracy „wykonywanie innych zadań przez Dyrektora departamentu” jak również „kwalifikacje na zajmowanym stanowisku: doświadczenie – wykonywanie analiz w zakresie jakości portfela”. W ocenie sądu pracodawca mógł zlecać powodowi wykonywanie także innych zadań, jeżeli były zgodne z kwalifikacjami i umiejętnościami powoda. Jak wskazano wyżej umiejętności powoda umożliwiały pełne i prawidłowe wykonanie poszczególnych analiz. Powód zobowiązany był w codziennej pracy posługiwać się programami E. i A.. Z zeznań świadków oraz maili wynika, że powód na bieżąco otrzymywał od przełożonego wszelkie wyjaśnienia. Powód od dłuższego czasu w sposób nierzetelny i nieterminowy realizował powierzone mu zadania. Nawet świadek K. K. zeznał, że powód był leniwy.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kodeksu pracy 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.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były przyczynami konkretnymi i rzeczywistymi oraz prawdziwymi. Wobec powyższego sąd w punkcie pierwszym orzeczenia oddalił powództwo.

Orzekając o kosztach procesu, Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., oraz w związku z § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2013 poz. 490 z późn. Zm..). Pozwany był, bowiem reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, który wnosił o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zasądzono od powoda również opłatę za udzielenie pełnomocnictwa w wysokości 17 złotych za pełnomocnictwo.