

Sygn. akt IV P 26/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 22 września 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy E. B., A. C.

Protokolant Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2015 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **A. S.**

przeciwko **(...) Bank (...) S.A. w W.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powódki A. S. na rzecz strony pozwanej (...) Bank (...) S.A. w W. kwotę 617,92 zł, w tym 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz 557,92 zł tytułem zwrotu kosztów podróży.

E. B. D. A. C.

IV P 26/15

UZASADNIENIE

Powódka- A. S. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) Bank (...) SA- w W., a zmodyfikowanym w piśmie procesowym z dnia 22 maja 2015r. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej odszkodowania z tytułu jej zdaniem nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 16.250zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności /k-17 akt/.

Na rozprawie w dniu 2 lipca 2015r. powódka rozszerzyła powództwo domagając się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości zgodnej z wyliczeniem strony pozwanej tj. kwoty 26.432,49zł brutto /k-91 akt/.

W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 25.10.2002r. na stanowisku Kierownika Zespołu Oddziału nr.1 w B.. W dniu 8.04.2015r. powódka otrzymała od pracodawcy pismo wypowiedające jej umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał negatywną ocenę jej pracy wynikającą z nienależytego i niezgodnego z oczekiwaniami pracodawcy wykonywania obowiązków pracowniczych. Zdaniem powódki przyczyny wskazane w piśmie wypowiedającym umowę o pracę nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę i nie były prawdziwe.

/ pozew na k-2-3 akt/.

Strona pozwana – (...) Bank (...) SA w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 25.10.2002r. zaś od dnia 1.10.2013r. zajmowała stanowisko Kierownika Zespołu (...) klienta Oddziału nr.1 w B.. W dniu 7.04.2015r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.07.2015r.

Jako przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał:

- niezapewnienie nadzoru nad czynnościami obrotu gotówkowego wykonywanymi przez podległych pracowników,
- przejawianie negatywnego stosunku do projektu Banku (...) oraz nieprawidłowe wykonywanie zadań przypisanych Kierownikowi,
- brak koordynacji nad zadaniami w zakresie SKO –Konto dla ucznia,
- niestaranne i nieterminowe prowadzenie kalendarza w aplikacji P. oraz niezapewnienie terminowej realizacji przez podległych pracowników kontaktów bezpośrednich z klientami w ramach otrzymywanych zadań.

Strona pozwana dodała, że w dniu 6.03.2015r. w Oddziale nr.1 w B. została przeprowadzona kontrola pozaplanowa. W wyniku tej kontroli ujawnione zostały liczne błędy i naruszenia procedur wewnętrznych istotnych dla działalności Banku, polegające między innymi na braku danych adresowych klienta wpłacającego, nieprawidłowym wzorze podpisu, braku pieczęci dziennej, dokonywania wypłat bez sprawdzenia wzoru podpisu, nieuzgadniania przez podległych pracowników różnic kasowych na koniec dnia, niedokonywania archiwizacji dokumentów. Strona pozwana wskazała również, że powódka nie angażowała się w projekt tzw. Nowy Rytm, a mianowicie nie wyznaczyła doradcy w czasie wzmożonego ruchu w Oddziale, nie uczestniczyła w regularnych spotkaniach ze swoim przełożonym jak również nie organizowała regularnych spotkań raz w tygodniu z pracownikami swojego Oddziału, przekraczała czas trwania codziennych odpraw z Zespołem. Powódka mimo otrzymanych 37 e-maili od Dyrektora Oddziału nie zajęła się należyte przekształcaniem rachunków SKO Konto dla ucznia do lat 13 na (...) lub rozliczenia środków pieniężnych zgromadzonych na rachunku SKO Konto dla ucznia i złożenia dyspozycji zamknięcia takiego rachunku. Od stycznia 2014r. do marca 2015r. nie został przekształcony żaden rachunek SKO. Pracodawca zarzucił też powódce brak kontroli nad terminową realizacją przez podległych pracowników kontaktów bezpośrednich z klientami w ramach otrzymywania zadań i nieprawidłowe prowadzenie przez zespół kalendarza w aplikacji P. w tym zakresie.

Ponadto zdaniem strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, zaś pracodawca ma prawo doboru pracowników zgodnie z zasadą racjonalizacji zatrudnienia i jego potrzebami, zwłaszcza na stanowisku kierowniczym.

/ odpowiedź na pozew k-27-36 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka – A. S. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 4 listopada 2002r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku inspektora ds. organizacji. Z dniem 1.07.2003r. powierzono powódce stanowisko kierownika Sekcji ds. (...) Małych i Średnich Przedsiębiorstw (...) w B.. Z dniem 1.03.2005r. powierzono powódce stanowisko Naczelnika Wydziału Oddziału 1 w L., a z dniem 1.01.2009r. powódka objęła stanowisko Kierownika Zespołu Finansowania (...) w Oddziale 1 w L.. Na zasadzie porozumienia stron z dniem 1.10.2013r. powódka została przeniesiona do pracy do Oddziału nr.1 w B. na stanowisko Kierownika Zespołu (...) Klienta.

/ akta osobowe powódki cz.,B k-126, k-140, k- 55,k-65,k-92,k-126/.

Do podstawowych obowiązków powódki na stanowisku Kierownika Zespołu należało między innymi :

- zapewnienie realizacji zadań przez podległych pracowników,
- planowanie, organizowanie i koordynowanie bieżącej pracy Zespołu w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań,
- udzielanie wsparcia merytorycznego podległym pracownikom i akceptowanie przygotowywanych przez nich materiałów,
- realizacja kontroli wewnętrznej funkcjonalnej w Zespole,
- bieżące informowanie dyrektora Oddziału o wynikach realizowanych zadań oraz o występujących lub mogących wystąpić zagrożeniach naruszających interes lub reputację Banku,
- nadzór nad czynnościami obrotu gotówkowego,
- realizacja kontaktów bezpośrednich z klientem w ramach zadań kompanijnych,
- budowanie trwałych relacji z klientem.

/ zakres czynności w aktach osobowych powódki k-135 cz. B/.

W dniu 6 marca 2015r. w siedzibie Oddziału 1 w B. została przeprowadzona przez pracownika (...) Banku (...) kontrola wewnętrzna pozaplanowa.

W wyniku tej kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości, między innymi w zakresie nadzoru nad czynnościami obrotu gotówkowego wykonywanymi przez podległych powódce pracowników. Błędy te były istotne dla prawidłowego funkcjonowania Banku i miały charakter powtarzalny, a polegały przede wszystkim na braku danych adresowych klienta wpłacającego, nieprawidłowym wzorze podpisu, braku pieczęci dziennej, dokonywania wypłat bez sprawdzenia wzoru podpisu, nieuzgadniania przez podległych pracowników różnic kasowych

/notatka z przeprowadzonej kontroli na k-46-50 akt, tabelaryczne zestawienie ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli z dnia 6 marca 2015r na k-51 akt, zeznania świadków:

W. K. e- protokół na k-128-130 akt - godz.00:06:26 do godz.00:22:44,G. G. e-protokół na k-131-132 akt godz.00:06:55-00:39:29, J. K. e- protokół na k-132 godz.00:39:37-00:47:40, B. P. e-protokół na k-133 godz.01:06:33-1:20:50.

U strony pozwanej został wdrożony Projekt pod nazwa Nowy Rytm który określał organizację pracy dotyczącą sprzedaży produktów bankowych przez pracowników i miał na celu wzmocnienie systematyczności pracy, współdziałania pracowników zespołu oraz aktywnego uczestnictwa w szeroko rozumianym procesie sprzedażowym.

Powódka nie wykazywała inicjatywy i zaangażowania w realizację tego projektu, a mianowicie nie wyznaczyła doradcy w czasie wzmożonego ruchu w Oddziale, nie organizowała regularnych spotkań ze swoimi pracownikami, a nawet unikała regularnych spotkań ze swoją przełożoną D.. G. G.. Ponadto, przedłużała czas trwania codziennych odprawnie zabezpieczając prawidłowej obsługi klientów. Takie sytuacje skutkowały skargami ze strony klientów na brak obsługi, a nawet ich rezygnacją z (...) Banku.

Powódka nie udzielała wsparcia merytorycznego dla podległych , zwłaszcza nowych pracowników, tylko odsyłała ich do zapoznania się z obowiązującymi przepisami.

Nie wykazywała też zbytniego zainteresowania klientem, nie udzielała im konkretnych informacji, tylko kazała czekać w kolejce. Powódka nie przestrzegała terminów indywidualnych spotkań z klientem i nie wymagała tego od podległych jej pracowników.

/ zeznania świadków: G. G. k-131-132 akt, J. K. k-132 K. K. k-132-133 akt, B. P. k-133 akt/

Powódka nie wykazywała też należytej inicjatywy i zaangażowania, jeśli chodzi o klientów posiadających rachunek SKO Konto dla Ucznia. Taki rachunek może być otwarty tylko w grupie wiekowej 6-13 lat. Dyrektor Oddziału przesłała powódce drogą mailową 37 przypomnień celem dokonania weryfikacji danych osobowych posiadaczy rachunków SKO, wskazując na nieprawidłowy wiek posiadaczy tych rachunków. W sytuacji przekroczenia przez posiadacza rachunku (...) lat należało podjąć działania zmierzające do przekształcenia tego rachunku na rachunek (...) lub rozliczyć środki zgromadzone na rachunku i złożyć dyspozycję jego zamknięcia. Powódka, co prawda, rozdzieliła zadania w tym zakresie pomiędzy pracowników Zespołu, ale nie wykazywała zbytniego zainteresowania w skuteczną realizację przekształcania tych rachunków SKO. Praktycznie w okresie od stycznia 2014 do marca 2015r. nie został przekształcony żaden rachunek SKO.

/ zeznania świadków: G. G. k-131-132 akt, J. K. k-132akt, wykaz dat przypomnień kierowanych do powódki i wydruki kilku e-maili wysyłanych do powódki k- 62 akt,k-63-78 akt/.

Pismem z dnia 7 kwietnia 2015r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązującym na dzień 31.07.2015r.

Pracodawca jako główne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę podał: niezapewnienie nadzoru nad czynnościami obrotu gotówkowego, negatywny stosunek do projektu Banku (...), brak koordynacji nad zadaniami w zakresie SKO- konto dla ucznia, niestaranne i nieterminowe prowadzenie kalendarza w aplikacji P., niezapewnienie terminowej realizacji przez podległych pracowników kontaktów bezpośrednich z klientami .

/k-4 akt, akta osobowe powódki A. S./.

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powódki wyliczone przez stronę pozwaną i nie kwestionowane przez powódkę wynosiło kwotę 8.810,83 zł /k-86 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu nienależytego i niezgodnego z oczekiwaniami pracodawcy wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym obowiązków określonych w zakresie czynności powódki z dnia 2.04.2014r polegających w szczególności na braku nadzoru nad czynnościami obrotu gotówkowego wykonywanymi przez podległych powódce pracowników Zespołu, co zostało stwierdzone w wyniku kontroli z dnia 6.03.2015r, brak zainteresowania (...), brak koordynacji nad zadaniami w zakresie SKO- Konto dla Ucznia, pomimo wysłanych w tym zakresie 37 e-maili, niezapewnienie terminowej realizacji przez podległych pracowników kontaktów bezpośrednich z klientem.

Wypowiedzenie umowy o pracę przez zakład pracy winno odpowiadać wymogom formalnym określonym w kodeksie prac, oraz musi być merytorycznie uzasadnione./art.30§3 i §4 kp/. Sąd w rozpoznawanej sprawie nie dopatrywał się naruszeń formalnych dokonanego wypowiedzenia , uznał też, że wypowiedzenie jest merytorycznie uzasadnione.

Wszystkie zarzuty postawione powódce w piśmie z dnia 7.04.2015r. a stanowiące podstawę wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały potwierdzone w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Należy podkreślić, że zgodnie z zakresem czynności powódka zajmująca stanowisko Kierownika Zespołu (...) Klienta miała obowiązek, między innymi, sprawować nadzór nad czynnościami obrotu gotówkowego, realizować kontakty bezpośrednie z klientem, zapewniać realizację zadań podległych pracowników, planować, organizować i koordynować

bieżącą pracę Zespołu w sposób zapewniający prawidłową i terminową realizację zadań, udzielać merytorycznego wsparcia podległym pracownikom, realizować kontrole wewnętrzne Zespołu.

Bezspornym było- co zresztą przyznała powódka na rozprawie w dniu 2 lipca 2015r. /k-91-92 akt/- że w wyniku kontroli z dnia 6.03.2015r. ujawniono szereg nieprawidłowości, między innymi w zakresie nadzoru nad czynnościami obrotu gotówkowego wykonywanymi przez podległych powódce pracowników. Nieprawidłowości te dotyczyły braków adresowych klienta, nieprawidłowych wzorów podpisu, braku pieczętki, dokonywanie wypłat bez sprawdzenia wzoru podpisu.

Nieprawidłowości te zaliczone zostały przez kontrolującego do nieprawidłowości istotnych. Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie: J. K. i B. P. przyznali, że powódka nigdy nie miała zastrzeżeń co do prawidłowego wykonywania przez nie pracy.

A zatem można postawić powódce zarzut nienależytego nadzoru nad podległymi pracownikami w zakresie obrotu gotówkowego

Natomiast przesłuchani świadkowie w osobach G. G., J. K., B. P., K. K. w sposób jednolity i spójny zeznali, że powódka nie organizowała regularnych spotkań z pracownikami Zespołu, nie udzielała im merytorycznego wsparcia, nie wykazywała inicjatywy i zaangażowania w obsługę i kontakt z klientem, jak również w realizację przekształcania kont SKO dla Ucznia, co świadczy o nienależytej organizacji pracy, braku inicjatywy i zaangażowania w świadczoną pracę.

Sąd zważył również, że każdy pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzanie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami.

Należy zaznaczyć, że powódka zajmowała stanowisko kierownicze, co do którego pracodawca ma wyższe wymagania i które wiąże się z większym zakresem odpowiedzialności niż stanowisko pracownika szeregowego.

Ponadto, Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, który w licznych orzeczeniach wskazuje, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania stosunku pracy i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Natomiast brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych- uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi.

/ por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.04.1997r. (...) 32/79, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 24.12.1997r.I PKN 419/97 OSNP 1998/20/598/.

Dlatego też, zdaniem Sądu, zarzuty postawione powódce przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę tym bardziej, że powódka piastowała kierownicze stanowisko i pracodawca miał prawo wymagać większej staranności i rzetelności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz należytego nadzoru nad podległym zespołem pracowniczym.

Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadka J. P., jako nie mający istotnego znaczenia dla merytorycznego rozpoznania sprawy, ponieważ była ona przełożoną powódki w okresie wcześniejszym, oraz pominął dowód z przesłuchania w charakterze świadka M. C.- Dyrektor Regionalnego Oddziału Detalicznego we W. jako, że nie była bezpośrednią przełożoną powódki. Sąd uznał ten dowód za zbędny w świetle zebranego materiału dowodowego i prowadzący do nieuzasadnionego przedłużania sprawy, tym bardziej, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika-nie złożyła konkretnej tezy dowodowej/ art.217§3 k.p.c./.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §11.1.pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu /Dz.U. z dnia 3.10.2002r. Nr.163, poz.1349 ze zm./.

Zasądzono także kwotę 557,92zł na podstawie art.98§1 i §3 k.p.c. tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej w celu wzięcia udziału w rozprawach –zgodnie z oświadczeniem pełnomocnika i przedłożonym spisem kosztów na k-133 odwrót akt i k- 134 akt.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.