

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Marta Grzábka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa D. B.

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

o odszkodowanie i sprostowanie wypowiedzenia umowy o pracę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Bank S.A. w W. na rzecz powoda D. B. kwotę 15.000,00 zł (piętnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500,00 zł;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 750,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

## UZASADNIENIE

Powód D. B. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Bank S.A. w W. kwoty 15.000 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę oraz sprostowanie wypowiedzenia umowy. W uzasadnieniu wskazał, że pracował u strony pozwanej jako dyrektor oddziału od (...) roku; powód nie zgadza się z przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu, gdyż K. B. (1) jest wieloletnim przyjacielem rodziny powoda i znali się jeszcze przed zatrudnieniem powoda u strony pozwanej; udzielił powodowi pożyczki, co nie było związane z pracą powoda, pożyczka została spłacona, zaś strona pozwana nie wyjaśniła powodowi na czym polegał konflikt interesów.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że przyczyny wypowiedzenia są zasadne i rzeczywiste, gdyż podczas usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy do oddziału zadzwonił zaniepokojony klient K. B. (1), który obawiał się o pożyczone powodowi środki, fakt, że powód otrzymał od klienta pożyczkę o tak wysokiej kwocie już stanowi naruszenie zasad etyki zawodowej, zaś to że powód powołuje się na okoliczność, że klient ma problemy z pamięcią tym bardziej wpływa negatywnie pod kątem etycznej oceny zachowania powoda; zastanawiającej jest, że klient, o którym powód mówi, że byli w zażyłych relacjach nie miał numeru telefonu do powoda tylko poszukiwał go w pracy; dokumenty dołączone do pozwu zostały sporządzone już po wizycie klienta w banku i świadczą o tym, że powód nie wywiązał się ze swoich obowiązków.

***W toku postępowania Sąd ustalił***

### ***następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od (...) roku na czas nieokreślony na stanowisku kierownika oddziału, za wynagrodzeniem (...)

Pismem z dnia 9 marca 2021 roku strona pozwana rozwiązała umowę o pracę za 1 miesięcznym wypowiedzeniem wskazując jako przyczynę utratę zaufania oraz naruszenie podstawowych zasad etyki zawodowej – z notatki służbowej z (...) roku wynika, że z rozmowy telefonicznej z klientem banku wynika, że powód spowodował konflikt interesów naruszając kodeks etyki pracodawcy – klient udzielił powodowi pożyczki w kwocie (...), która nie została spłacona umówionym terminie, w dniu 18.08.2020 roku powód odwiedził klienta w mieszkaniu chcąc przekazać kwotę (...) tytułem odsetek. Tym samym powód naraził reputację banku, co spowodowało utratę zaufania.

Dowód: akta osobowe

Rodzina powoda od kilkunastu lat przyjaźniła się z K. B. (1). W ostatnich latach powód odwiedzał K. B. (1) raz w tygodniu, czas spędzali na rozmowach wspólnie z synem K. B. (2) B.. Kiedy K. B. (1) dowiedział się o problemach finansowych powoda zaproponował powodowi pożyczkę w kwocie (...) gdyż kończyła mu się lokata w Banku (...). Powód początkowo odmawiał, twierdził, że da sobie radę jednak po jakimś czasie zgodził się. Powód zobowiązał się zwrócić pożyczoną kwotę wraz z odsetkami do lutego 2021 roku. Latem 2020 roku K. B. (1) po powrocie z sanatorium przewrócił się i zaczął mieć problemy z pamięcią. Nie pamiętał, że niedawno rozmawiał z powodem, nie pamiętał, gdzie ma zapisany numer telefonu i próbował odnaleźć powoda przez bank, w którym powód pracował. O pożyczce wiedziała rodzina K. B. (1), wszystko było omawiane w obecności jego syna. Z uwagi na pogarszający się stan zdrowia K. B. poprosili o wcześniejszą spłatę. Powód się zgodził i do 14 grudnia 2020 roku pożyczka została spłacona w całości wraz z odsetkami.

Obecnie K. B. (1) ma zaawansowaną demencję, jest ubezwłasnowolniony, nie poznaje własnej rodziny.

Powód próbował wyjaśnić sytuację, zaś po wręczeniu wypowiedzenia zwrócił się do pracodawcy o zmianę wypowiedzenia na porozumienie stron wyjaśniając kwestię pożyczki. Nie wyrażono zgody.

Dowód: oświadczenie k. 13

Porozumienie k. 14

Potwierdzenie operacji k. 15

Notatka służbowa k. 16-17

Wniosek k. 19

Korespondencja mailowa k. 20

Zeznania świadków M. M. k. 75-81

R. S. k. 83-84

A. M. k. 86-91

T. B. k. 124-129

Powoda k. 155-156 płyta CD k. 157

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi (...)

Dowód: zaświadczenie k. 43

### ***W tak ustalonym stanie faktycznym***

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało uwzględnieniu w zakresie odszkodowania.

Orzeczenie w niniejszej sprawie oparto o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 – tekst jednolity, dalej k.p.). Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 kp 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. Nadto w myśl art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wydając orzeczenie Sąd oparł się na przede wszystkim na dowodach z dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, aktach osobowych powoda, zeznaniach świadków M. M., R. S., A. M., T. B. oraz przesłuchaniu powoda. Dowody zostały uznane za wiarygodne w zakresie, w jakim stanowiły podstawę powyższych ustaleń faktycznych, przy czym fakty zawarcia umowy o pracę, wysokość należnego wynagrodzenia oraz wypowiedzenia umowy zawartej z powodem należało uznać za bezsporne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem jest przysługującym każdej ze stron uprawnieniem i stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r. I PKN 715/2000, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r, I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Nie oznacza to oczywiście przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione wypowiedzanie umów przez pracodawcę. Musi być ono bowiem oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia - w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy - powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wskazać należy, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności i rzeczywistości wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę jako przyczynę pozwana wskazała utratę zaufania oraz naruszenie podstawowych zasad etyki zawodowej – z notatki służbowej z 19.08.2020 roku wynika, że z rozmowy telefonicznej z klientem banku wynika, że powód spowodował konflikt interesów naruszając kodeks etyki pracodawcy – klient udzielił powodowi pożyczki w kwocie 100.000 zł, która nie została spłacona umówionym terminie, w dniu 18.08.2020 roku powód odwiedził klienta w mieszkaniu chcąc przekazać kwotę 600 zł tytułem odsetek. Tym samym w toku postępowania pozwana powinna wykazać, że działania powoda opisane w piśmie naraziły reputację banku i spowodowało utratę zaufania.

Utrata zaufania – szczególnie w stosunku do pracowników na kierowniczych stanowiskach może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jednak okoliczność ta powinna zostać wykazana. W piśmie rozwiązującym umowę strona pozwana dokładnie sprecyzowała, jakie działania powoda naraziły reputację banku i spowodowały utratę zaufania. Jednak zebrany w sprawie materiał dowodowy – w szczególności zeznania świadka T. B. i spójne z nimi zeznania powoda - nie pozwoliły na ustalenie, aby powód podjął działania mogące narazić reputację banku i mogłyby stanowić przyczynę utraty zaufania.

Z zeznań świadków M. M., R. S. i A. M. – pracowników banku – wynika, że do oddziału banku w którym pracował powód w okresie kiedy był na zwolnieniu lekarskim przyszedł klient K. B. (1), który poszukiwał powoda, bo nie może się z nim skontaktować, a powód ma mu oddać 100.000 zł, które pożyczył; prosił o telefon do powoda lub przekazanie powodowi, że go szuka. Świadkowie potwierdzili, że później powód z rozmowie potwierdził fakt, że pożyczył od K. B. (1) 100.000 zł.

Powód w zeznaniach podniósł, że przy wręczeniu wypowiedzenia nie pozwolono mu wyjaśnić sytuacji, mimo, że chciał podać nr telefonu do B. B..

Istotnym dowodem w sprawie są zeznania świadka T. B., synowej K. B. (1) i wdowy po B. B.. Świadek zeznała, że obecnie teść ma zaawansowaną demencję, został ubezwłasnowolniony; jednak świadek wiedziała o tym, że jej zmarły mąż, teść i powód znali się i od wielu lat (wg wiedzy świadka od około 11), kontaktowali się towarzysko, o umowie pożyczki słyszała od męża i teścia, wie, że została spłacona przed terminem. Świadek potwierdziła, że powód jest wieloletnim przyjacielem rodziny, rodzina K. B. (1) wiedziała o pożyczce, pożyczka została spłacona, zaś K. B. (1) nigdy nie poczuł się oszukany; ta sytuacja nie była łączona ze stroną pozwaną, nikt nie miał pretensji do powoda ani do banku. Zdaniem świadka poszukiwanie powoda w banku przez K. B. (1) wynikało z tego, że po powrocie z sanatorium przewrócił się i zaczął mieć problemy z pamięcią, nie pamiętał gdzie zapisał numer telefonu do powoda i poszedł go szukać do banku. Świadek podkreśliła, że nie wpłynęło to na wizerunek banku, gdyż była to sprawa prywatna pomiędzy teściem a powodem i teść sam wyszedł z tą propozycją. Natomiast powód zeznał, że pożyczka nie była związana z bankiem, o pożyczce wiedziała rodzina K. B. (1), który był wieloletnim przyjacielem rodziny, znał dzieci powoda; jak dowiedział się o problemach finansowych powoda to sam zaproponował pożyczkę, rodzina powoda popadła w problemy finansowe, najpierw rozchorował się i zmarł ojciec powoda, potem z uwagi na covid żona powoda musiała zamknąć biuro podróży, które prowadziła, i zostały kredyty do spłacenia; powód początkowo odmawiał, twierdząc że da sobie radę, jednak potem pożyczył kwotę 100.000 zł, pieniądze K. B. (1) wypłacił z Banku (...) w obecności swojego syna i przekazał powodowi, powód był wtedy na długotrwałym zwolnieniu lekarskim; potem pan K. był w sanatorium, a po powrocie przewrócił się i zaczął mieć problemy z pamięcią, dlatego szukał powoda w banku, pożyczkę miał spłacić w lutym 2021 roku, jednak pod koniec 2020 roku uwagi na pogarszający się stan zdrowie pana K. obaj z synem poprosili o szybszy zwrot pożyczki, powód pożyczkę spłacił w grudniu 2020r; K. B. (1) obecnie ma demencje, nie poznaje własnej rodziny, zaś jego syn – B. B. zmarł na covid.

Analizując powyższy materiał dowodowy ustalić należało, że umowa pożyczki zawarta pomiędzy powodem a K. B. (1) nie była w żaden sposób związana ze stroną pozwaną, powód nie działał tu jako pracownik banku, nie powoływał się na to stanowisko, nie wykorzystał wiedzy o sytuacji majątkowej klienta (gdyż lokata była w Banku (...)); była to prywatna umowa pomiędzy dwoma osobami, w której zawieraniu czy wykonywaniu bank nie brał żadnego udziału i w ogóle bank nie był z tą umową łączony. Strony umowy znały się dużo wcześniej i znajomość ta nie wynikała z pracy powoda u strony pozwanej. Tym samym nie doszło do naruszenia dobrego imienia banku czy też reputacji banku (co wynika z zeznań T. B.) i tym samym brak jest podstaw do ustalenia, że były uzasadnione podstawy do utraty zaufania do powoda przez pracodawcę. K. B. (1) szukał powoda w miejscu pracy z uwagi na problemy z pamięcią (które ostatecznie zakończyły się całkowitą utratą pamięci), a nie z uwagi na to, że był dla niego przedstawicielem banku.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów za wypowiedzeniem, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania, w kwocie wskazanej przez powoda, która nie przekracza odszkodowania wynikającego z powołanych wyżej przepisów kp.

Jednak nie zasługuje na uwzględnienie żądanie powoda w zakresie sprostowania pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Podkreślić należy, że jest to dokument prywatny sporządzony przez pracodawcę i brak jest podstaw do jego sprostowania przez sąd. Przepisy prawa pracy dopuszczają wprawdzie sprostowanie dokumentów sporządzonych przez pracodawcę, lecz nie dotyczy to pisma wypowiedzającego umowę o pracę (jest to np. świadectwo pracy lub protokół powypadkowy). Zgodnie z art. 45 §1 kp 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 o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, natomiast nie może zmienić jego treści. Tym samym w zakresie żądania sprostowania pisma wypowiedzającego umowę o pracę powództwo nalazło oddalić.

Mając powyższe na uwadze zasądzono na rzecz powoda kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zaś dalej idące powództwo oddalono.

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu, nakazując stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 750,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.