

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 października 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy przywrócił powódkę G. Ż. (1) do pracy w pozwanym Banku Spółdzielczym Ziemi Ł. w Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.850,00 zł tytułem premii za czwarty kwartał 2013 r. (pkt 2) oraz kwotę 4.560,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3), nadał wyrokowi w punkcie drugim rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 4).

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny i prawny.

Powódka G. Ż. (1) była zatrudniona u pozwanego w Banku Spółdzielczym Ziemi Ł. w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 16 października 1987 roku, od dnia 16 czerwca 1988 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego księgowego.

W dniu 30 grudnia 2013 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2014 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie świadczonych przez niego obowiązków głównego księgowego i wykorzystywania pełnionej funkcji wobec pracowników:

1. wykorzystywania uprawnień dostępu do kont pracowniczych,
2. dokonywania pożyczek od pracowników w różnych kwotach i w różnym okresie,
3. dokonywania przebiegowań z kont pracowników – pożyczek na konto Głównego Księgowego – pożyczkobiorcy.

Uchwałą nr 59/2011 Zarządu Banku Spółdzielczego Ziemi Ł. w Ł. z dnia 8 grudnia 2011 roku powódka została powołana na Administratora (...) (...).

G. Ż. kilkakrotnie pożyczala pieniądze od współpracowników. Dnia 27 grudnia 2013 roku (piątek) powódka zwróciła się do A. T. (1), która jest zatrudniona w pozwanym Banku na stanowisku inspektora - z prośbą o pożyczanie kwoty 3000 zł. A. T. (1) i G. Ż. (1) nie zawierały pisemnej umowy pożyczki, kwota w wysokości 3000 zł została przekazana na konto bankowe powódki bezgotówkowo, w formie przelewu, którego fizycznie dokonał inny pracownik banku. Powódka w dniu 30 grudnia 2013 roku (poniedziałek) zwróciła A. T. (1) pożyczone pieniądze w formie przelewu na konto bankowe. Powódkę i A. T. (1) łączyły stosunki koleżeńskie, powódka nie była przełożonym A. T. (1). A. C. (1) dwukrotnie udzielała powódce pożyczki, pierwszy raz w grudniu 2010 roku, kolejny raz 27 grudnia 2013 roku w wysokości 2.000 zł. A. C. (1) również nie spisywała pisemnej umowy pożyczki z powódką, kwota 2000 zł została przelana na konto bankowe powódki bezgotówkowo. Przelewu dokonywała A. T. (1), z kolei pieniądze zostały zwrócone A. C. (1) w dniu 30 grudnia 2013 roku. A. F. (1) zatrudniona w pozwanym banku na stanowisku inspektora w zespole kredytów pożyczala powódce pieniądze trzy razy - w 2008, 2010 i w 2012 roku, były to kwoty 2.000 zł, 3.000 zł i 500 zł. Wszystkie pożyczone pieniądze powódka zwróciła. A. F. (1) z powódką łączyły stosunki koleżeńskie. A. K. jednorazowo dokonała przelewu na konto powódki z konta bankowego A. F., która wydała dyspozycję przelewu. Przy dokonywaniu przelewu była obecna A. F. oraz powódka. A. K. jako pracownik księgowości oraz administrator informacji ma wgląd w rachunki wszystkich klientów, w tym pracowników banku. Pracownicy księgowości mają możliwość wykonywania przelewów między kontami bankowymi, wszelkie przelewy wymagają zgody klienta, nie jest potrzebna w tym zakresie zgoda przełożonego.

Powódka jako główny księgowy pozwanego banku – z racji wykonywanych czynności - miała dostęp do kont klientów banku, w tym również do kont pracowników banku. Powódka przeglądała konta wszystkich klientów banku z racji pełnionych funkcji, co czyniła na polecenie prezesa banku, sprawdzała, czy przelewy są zgodne, czy nie pochodzą z niepowołanych źródeł.

Kiedy powódka zwracała się do innego pracownika banku o pożyczkę, to pytała wcześniej czy ta osoba może jej pożyczyć pieniądze, powódka nigdy nie wymuszała od żadnego pracownika pożyczki. G. Ż. nie sprawdzała kont pracowników przed zwróceniem się do nich o pożyczkę w celu jej uzyskania. Pożyczki te były bezgotówkowe, wykonywane przelewem zlecanym przez pracowników, którzy pożyczali powódce pieniądze. Przelewy te realizował pracownik banku, na prośbę odpowiedniej osoby, która była właścicielem konta. Powódka nigdy nie przeksięgowała środków z kont pracowników na swoje własne konto.

W dniu 30 grudnia 2013 roku na posiedzeniu zarządu pozwanego banku (...). P. przekazała pozostałym członkom zarządu, że powódka polecała wykonywać przelewy pieniężne na swoje konto bankowe od pracowników banku. Odbyla się dyskusja na ten temat i prezes zarządu J. P. zapytała pozostałych członków zarządu, czy nadal mają zaufanie do powódki. Na tym posiedzeniu były pokazane dowody i oświadczenia pracowników, potwierdzające, że pracownicy rzeczywiście udzielali pożyczek powódce. Z okazanych dokumentów na posiedzeniu nie wynikał żaden przymus udzielania pożyczek przez pracowników.

Powódka jako pracownik była oceniana bardzo dobrze, współpraca odbywała się pozytywnie, powódka starannie wykonywała swoje obowiązki, koordynowała całość prac księgowych.

W dniu 30 grudnia 2013 roku A. T. (1), A. C. (1), A. F. (1) na polecenie prezesa zarządu banku, J. P. złożyły oświadczenia, w których potwierdziły, że udzielały pożyczek G. Ż. (1).

W ramach środków pieniężnych planowanych na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premii w wysokości zależnej od sytuacji finansowej Banku. Podstawą naliczania są wynagrodzenia zasadnicze. Fundusz premii uruchamia Zarząd Banku. Premia przyznawana jest w okresach kwartalnych lub zaliczkowo w okresach miesięcznych. Premia nie przysługuje w okresach pobierania zasiłku chorobowego i jest zmniejszana proporcjonalnie w stosunku do ilości dni nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich. Premia jest uznaniowa i nie może być przedmiotem roszczeń. Premię dla etatowych Członków Zarządu przyznaje Rada Nadzorcza, a dla pracowników przyznaje Zarząd. W ramach posiadanych przez Bank środków finansowych Zarząd może przyznać ponadto nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. W pozwanym banku przyznanie premii było uzależnione tylko od posiadania środków na funduszu premiowym.

Premia powódki G. Ż. (1) za IV kwartał 2013 roku wynosiłaby 5.850 zł brutto. Średnie wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.600 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny, który w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy był między stronami bezsporny, Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań powódki G. Ż., zeznań przedstawicieli strony pozwanej J. P. i R. K. oraz świadków A. T., A. C., A. F., A. K., L. R., G. G.. W ocenie Sądu, zeznania wskazanych osób były spójne, logiczne, konsekwentne i korespondowały z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd pominął zeznania świadka B. B. (1), która była przesłuchiwana na okoliczność dokonywanych przeksięgowań z kont pracowników na konto powódki, posiadanej wiedzy o dokonywanych pożyczkach bez wiedzy pożyczkodawców – jako całkowicie nieprzydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd uznał, iż świadek nie miała wiedzy na okoliczności, na które miała zeznawać, nie udzielała pożyczek powódce, a wszelkie informacje o tych pożyczkach miała jedynie z obiegowych informacji w banku - ze słyszenia, stąd jej zeznania nie były przydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd uznał, że zeznań przedstawicieli strony pozwanej R. K. oraz J. P., w ocenie Sądu Rejonowego nie należało rozpatrywać w kategorii wiarygodności, bowiem utrata zaufania, na którą powoływali się członkowie zarządu pozwanego banku wynikała z ich subiektywnego zapatrywania się na całą sytuację oraz bezpośredniej reakcji na uzyskaną informację, że powódka zaciągała pożyczki u innych pracowników banku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne i podlega uwzględnieniu w całości.

Sąd wskazał, iż bezspornym było, że powódka G. Ż. (1) była zatrudniona u pozwanego w Banku Spółdzielczym Ziemi Ł. w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku głównego księgowego, z kolei pozwany w dniu 30 grudnia 2013 roku złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie świadczonych przez niego obowiązków głównego księgowego i wykorzystywania pełnionej funkcji wobec pracowników.

Sąd zważył, iż zasadność wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę. Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Sąd podniósł, iż dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotna była kwestia, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie. Pozwany jako główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał utrata zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie świadczonych przez niego obowiązków głównego księgowego i wykorzystywania pełnionej funkcji wobec pracowników: wykorzystywania uprawnień dostępu do kont pracowniczych, dokonywania pożyczek od pracowników w różnych kwotach i w różnym okresie, dokonywania przebiegowań z kont pracowników – pożyczek na konto Głównego Księgowego – pożyczkobiorcy.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd stwierdził, że element zaufania pracodawcy do pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym posiada pierwszoplanowe znaczenie dla procesu organizacji i realizacji działalności prawie każdego pracodawcy. Zaufanie (jak też utrata zaufania) może być określone jako stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś. Jednocześnie utrata zaufania, do której może dojść na skutek przeróżnych zdarzeń (oficjalnych i nieoficjalnych), paraliżuje działalność pracodawcy. Sąd podkreślił, iż pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał na utratę zaufania polegającą m.in. na wykorzystywaniu pełnionej funkcji głównego księgowego wobec pracowników w szczególności poprzez wykorzystywanie swoich uprawnień dostępu do kont pracowniczych, dokonywania pożyczek od pracowników w różnych kwotach i w różnym okresie, dokonywania przebiegowań z kont pracowników – pożyczek na konto Głównego Księgowego – pożyczkobiorcy. Wskazał, iż pracodawca zarzucił G. Ż., że celowo przeglądała stan środków finansowych na rachunkach bankowych pracowników, aby później oceniając stan majątkowy tych pracowników wymuszać na nich udzielenie pożyczki. W ocenie Sądu Rejonowego z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynikało, aby powódka w jakikolwiek sposób wywierała presję na pracowników pozwanego banku w celu pożyczania jej pieniędzy. Są uznał, iż nie ma również dowodów potwierdzających tezę strony pozwanej, iż powódka wykorzystywała swoje uprawnienia do przeglądania kont klientów banku, w tym również pracowników banku w innych celach niż zawodowe. Zdaniem Sądu z treści załączonych do akt sprawy oświadczeń pracowników A. T. (1), A. F. (1) i A. C. (1) wynikało, że pracownicy pożyczali powódce pieniądze z własnej woli, przy czym sami nie widzieli w tej sytuacji niczego niewłaściwego. Sąd zauważył, iż pracownicy pozostawali z powódką w dobrych stosunkach koleżeńskich, nie stanowiło dla nich żadnego problemu pożyczanie G. Ż. pieniędzy, zwłaszcza, że powódka pożyczala pieniądze na kilka dni i nigdy nie zdarzyło się, aby pożyczonych kwot w wyznaczonym terminie powódka nie zwróciła. Sąd podkreślił, iż wprawdzie powódka nie zawierała z pracownikami żadnych pisemnych umów pożyczki, jednakże należało uwzględnić, że pieniądze na konto powódki były przekazywane bezgotówkowo, w formie przelewu i w ten sam sposób pieniądze były zwracane pożyczkodawcom, stąd Sąd wywnioskował, że taki sposób przekazywania pieniędzy był jawny i bezpieczny dla obu stron, bowiem wszelkie operacje zostawały udokumentowane i w razie potrzeby można było się na nie powołać

np. w celach dowodowych. Sąd podniósł, iż również treść oświadczeń złożonych przez pracowników pozwanego Banku wskazuje na całkowitą dobrowolność pożyczkodawców, co było również związane z faktem, że pozostawali z powódką w dobrych relacjach osobistych, G. Ż. nie dawała im również powodów do jakiegokolwiek niepokoju czy dyskomfortu, zawsze pieniądze oddawała, w konsekwencji pracownicy w pożyczeniu pieniędzy powodce nie widzieli nic złego, nie interesowało ich również w jakim celu powódka potrzebuje tych pieniędzy. Ponadto Sąd podniósł, że poprzez udzielenie powodce przez pracowników pozwanego banku pożyczki nie powstały żadne szkody dla pracodawcy; również wśród pracowników pozwanego banku nie powstawały żadne konflikty, czy też nieporozumienia z tego powodu. Zdaniem Sądu Rejonowego udzielanie (nawet kilkukrotne) pożyczek przez pracowników, mimo, że przelewy odbywały się między kontami bankowymi znajdującymi się w pozwanym Banku, pozostawały w istocie bez żadnego związku ze stosunkami pracowniczymi powódki oraz pożyczkodawców. W ocenie Sądu oczywistym jest, że pracownicy z własnej woli dysponowali prywatnymi środkami, powódka przecież nie otrzymywała pieniędzy z rachunków bankowych należących do pracodawcy. Zdaniem Sądu całkowicie niezrozumiałym jest zarzut braku zaufania przez pozwanego względem powódki, skoro udzielanie pożyczek wiązało się z prywatnymi relacjami B. Ż. z osobami zatrudnionymi w pozwanym Banku. Sąd podkreślił również, iż za całkowicie nieracjonalne byłoby zakazywanie dokonywania przedmiotowych przelewów pracownikom w momencie przebywania w miejscu pracy. Odmierna sytuacja nakazywałaby bowiem całkowite oddzielenie sytuacji pracownika banku od sytuacji jego klienta pomimo ich faktycznego połączenia. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu wynika, iż powódka jako główny księgowy pozwanego banku - z racji wykonywanych czynności - miała dostęp do kont klientów banku, w tym również do kont pracowników banku. Sąd podniósł, iż powódka sama przyznała, że przeglądała konta wszystkich klientów banku z racji pełnionych funkcji, co czyniła na polecenie prezesa banku, sprawdzała, czy przelewy są zgodne, czy nie pochodzą z niepowołanych źródeł. Z tych względów zarzucanie powodce przez pracodawcę celowego przeglądania kont bankowych pracowników w celu rozpoznania ich stanu majątkowego, w ocenie Sądu było całkowicie chybione. Sąd podniósł, iż pracodawca, na którym spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu, nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie tej okoliczności. Z tych względów Sąd uznał, jako nieuzasadnione twierdzenia pracodawcy, aby powódka w jakikolwiek sposób nadużywała swojego stanowiska służbowego w celu zyskania wiedzy o środkach finansowych na rachunkach bankowych pracowników.

W przedmiotowej sprawie pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodce powołał się na okoliczności i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które jednakże w ocenie Sądu Rejonowego nie zostały udowodnione w toku postępowania. Zdaniem Sądu sam fakt pożyczania przez powódkę G. Ż. pieniędzy od innych pracowników banku w okolicznościach niniejszej sprawy nie mógł stanowić obiektywnego kryterium jakiegokolwiek utraty zaufania pracodawcy do powódki. Wobec niezasadności przyczyn powołanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodce, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę G. Ż. (1) do pracy w pozwanym Banku Spółdzielczym Ziemi Ł. w Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd podkreślił, iż pracodawca nie miał wcześniej zastrzeżeń co do pracy powódki na zajmowanym stanowisku, powodce dobrze układała się współpraca z innymi pracownikami, dlatego zasadnym było w ocenie Sądu przywrócenie B. Ż. do pracy u pozwanego. Zdaniem Sądu postępowanie dowodowe nie wykazało również żadnych okoliczności, które mogłyby uzasadniać twierdzenie, iż przywrócenie powódki do pracy u pozwanego jest niemożliwe czy niecelowe.

Następnie Sąd wskazał, iż w toku procesu powódka wystąpiła również z roszczeniem o zapłatę kwoty 5.850 zł tytułem premii za IV kwartał 2013 roku.

Sąd podniósł, iż że premie wypłacane pracownikom mogą mieć dwojaki charakter – premii regulaminowej oraz premii uznaniowej (która w praktyce stanowi nagrodę w rozumieniu kodeksu pracy). Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo

podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77 § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

W dalszej kolejności Sąd wskazał, iż istotą premii uznaniowej jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu premii w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrznych. Tego rodzaju premia w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość premii uznaniowej (nagrody) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli – ale premia ta nie została ostatecznie wypłacona.

Sąd podniósł, iż aby pracownikowi przysługiwało roszczenie o zapłatę premii, odpowiednie akty wewnętrzne pracodawcy (lub jego oświadczenia woli) powinny przewidywać z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane warunki (wskaźniki) premiowania, które pracownik. Sąd zaznaczył, iż zasady premiowania przyjęte u pracodawcy muszą w takim wypadku w sposób jednoznaczny i precyzyjny określać warunki, jakie pracownik musi spełnić, aby premię uzyskać, musi z nich również wynikać w sposób ścisły i skonkretyzowany sposób ustalenia wysokości (kwoty) premii. Jeśli premia może mieć zmienną wysokość (np. mieści się w określonym przedziale kwotowym), z zasad premiowania musi czytelnie wynikać w jaki sposób zrealizowanie konkretnych wskaźników (warunków) premiowych przekłada się na określony poziom premiowania (określoną kwotę premii). Zasady premiowania powinny też określać w sposób czytelny, kiedy pracownik może utracić prawo do premii (np. poprzez wskazanie, że następuje to w razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu premiowania, w razie nałożenia kar porządkowych) oraz czy premia może być obniżona lub podwyższona, a jeśli tak, to w jaki sposób i w oparciu o jakie kryteria. Zasady premiowania w przypadku premii regulaminowych nie przewidują możliwości dowolnego (ocennego, uznaniowego) korygowania wysokości premii pracownika przez jego przełożonego, jak również nie dopuszczają dowolnego pozbawienia pracownika premii wyłącznie w oparciu o uznaniową decyzję pracodawcy. Możliwa jest przy tym sytuacja, w której pracodawca określa konkretną premię w aktach wewnętrznych jako premię „uznaniową”, ale jednocześnie kryteria jej nabycia są ścisłe, jednoznaczne i mierzalne, a procedura przyznawania sformalizowana i pozbawiona elementu swobodnej, uznaniowej decyzji pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. Sąd podniósł, iż wprawdzie pracodawca w regulaminie wynagradzania pracowników pozwanego określił premię przysługującą pracownikom jako „uznaniową”, ale jednocześnie ściśle określił warunki przyznania tej premii. W konsekwencji Sąd uznał, że premia stanowiła stały regulaminowy składnik wynagrodzenia powódki. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu wynikało, że powódka G. Ż. (1) w okresie od 01 kwietnia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku otrzymywała co kwartał premie od II kwartału 2010 roku do III kwartału 2013 roku. Jedynie za IV kwartał 2013 roku pozwany odmówił powódce wypłaty premii. Sąd wskazał, iż regulamin Wynagradzania (...) w Ł. stanowił, że w ramach środków pieniężnych planowanych na wynagrodzenia był utworzony fundusz premiowy w wysokości zależnej od sytuacji finansowej Banku. Jako podstawę naliczenia premii wskazano wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Pracodawca wyraźnie wskazał w Regulaminie, że premia przyznawana jest w okresach kwartalnych lub zaliczkowo w okresach miesięcznych oraz wskazał kryterium nie przysługiwania premii jako okresy pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego. Ponadto pracodawca określił, że wskazana premia jest zmniejszana proporcjonalnie w stosunku do ilości dni nieobecności w pracy pracownika z tytułu zwolnień lekarskich. Sąd podniósł, iż jak wynika natomiast z zeznań J. P., prezesa zarządu pozwanego, faktycznie przyznanie premii uznaniowej było zależne wyłącznie od posiadania środków w ramach funduszu premiowego jak również premia zależna była od ilości posiadanych środków, nie zaś od swobodnego i nie podlegającego kontroli uznania pracodawcy. W związku z powyższym Sąd uznał, iż faktycznie zatem wypłacana premia, pomimo jej nazewnictwa i określenia, iż nie ma ona charakteru roszczeniowego była zależna tylko od posiadanych środków i ewentualnych okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika w związku z chorobą a zatem miała pełen przymiot premii regulaminowej a nie uznaniowej czyli nagrody.

Sąd podkreślił, iż równoległe z premią uznaniową pozwany Bank osobno uregulował kwestie nagród pracowniczych, precyzując w § 6 Regulaminu, że w ramach posiadanych przez Bank środków finansowych Zarząd może przyznać nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Reasumując powyższe rozważania Sąd przyjął, że pracodawca oddzielnie uregulował kwestię premii regulaminowej (§ 5 Regulaminu) oraz nagrody za szczególne osiągnięcia (§ 6 Regulaminu). Z tych względów uznał, iż cokwartalna premia uzyskiwana przez powódkę w okresie od 01 kwietnia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku w istocie stanowiła stały składnik wynagrodzenia, którego warunki uzyskania zostały ściśle określone w regulaminie. W ocenie Sądu wobec faktu, że powódka w IV kwartale 2013 roku nie przebywała na zwolnieniu lekarskim, jak również nie korzystała z zasiłku chorobowego - w rezultacie premia kwartalna, która ściśle była powiązana z wysokością wynagrodzenia zasadniczego powódki, nie mogła zostać nie wypłacona, ani nawet obniżona. W związku z powyższym zdaniem Sądu roszczenie o zapłatę premii było w pełni uzasadnione i Sąd zasądził z tego tytułu na rzecz powódki dochodzoną kwotę 5.850zł za IV kwartał 2013 roku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98§1 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 3 w zw. z §4 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.560,00 zł tytułem poniesionych kosztów procesu, na którą składały się kwoty: 4.050 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu oraz kwoty 60 zł i 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od roszczeń o przywrócenie do pracy i premię. Sąd podniósł, iż w pozwie powódka wносиła o premię w kwocie 4.200zł a więc uzasadniającej stawkę minimalną właśnie na poziomie 450zł. Sąd zaznaczył, iż rozszerzenie powództwa do kwoty ostatecznie przyznanej a uzasadniającej wyższą stawkę kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości 900zł będzie miało wpływ na orzeczenie dopiero od następnej instancji.

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania określonych w art. 328 § 2 K. p. c. w zw. z art. 233 §1 K. p. c. mających istotny wpływ na wynik sprawy poprzez:

- pominięcie okoliczności, iż powódka pozostawała bezpośrednią przełożoną pożyczkodawcy A. C. (1), poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów sprowadzającą się do tego, że Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił zależności służbowej pomiędzy powódką a A. C. (1),

- pominięcie okoliczności, iż powódka była odpowiedzialna za nadzór nad czynnościami pożyczkodawców A. C. (1), A. F. (1), A. T. (1), poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów sprowadzającą się do tego, że Sąd pierwszej instancji przyjął, iż zależności finansowe powódki wobec pożyczkodawców nie wpływają na uzasadniony interes pracodawcy,

- pominięcie okoliczności, iż pożyczki były udzielane za pomocą przelewu środków w postaci poleceń przelewu oraz not memoriałowych, poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego sprowadzającą się do błędnego ujednoczenia formy przekazu środków z pominięciem wymogów stawianych wobec wspomnianych dowodów księgowych,

- pominięcie okoliczności, iż przy udzielaniu pożyczek za pomocą przelewu środków w postaci poleceń przelewu oraz not memoriałowych, naruszano zasady i wewnętrzne regulacje obowiązujące w pozwanym Banku, a w konsekwencji przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji błędnego wniosku, iż brak było obiektywnych przesłanek uzasadniających utratę zaufania pracodawcy względem powódki.

2. naruszenie przepisów postępowania określonych w art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. mających istotny wpływ na wynik sprawy poprzez wybiórczą ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie z pominięciem faktu dokonania przez powódkę księgowania noty memoriałowej z dnia 25 lutego 2008 roku będącej dowodem księgowym

przekazu środków od A. K. (2) dla powódki, podczas gdy Sąd pierwszej instancji i przyjął, iż powódka nigdy nie przekięgowała środków z kont pracowników na swoje własne konto,

3. naruszenie przepisów postępowania określonych w art. 233 § 1 k.p.c. mających istotny wpływ na wynik sprawy poprzez:

- dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny zeznań R. K. (2) z pominięciem twierdzeń dotyczących nieprawidłowości w dokumentach księgowych potwierdzających przekazy pieniężne pomiędzy pożyczkodawcami a powódką,

- pominięcia zeznań świadka B. B. (1) na okoliczność zasad dokonywania przekazów pieniężnych w pozwanym Banku,

- dokonania dowolnej i wybiórczej analizy dowodów księgowych oraz regulacji wewnętrznych pozwanego Banku w tym "Instrukcji służbowej zasad sporządzania, obiegu i kontroli dokumentów księgowych", a w konsekwencji błędne ustalenia Sądu pierwszej instancji co do zasadności negatywnej oceny wydanej przez Zarząd dla poprawności i przejrzystości przekazów pieniężnych składających się na pożyczki powódki od pracowników,

4. naruszenie przepisów postępowania określonych w art. 233 §1 k.p.c. mających istotny wpływ na wynik sprawy poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny zeznań J. P. (2) a także wybiórczej analizy treści Regulaminu wynagradzania pracowników (...) w Ł. a w konsekwencji Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, iż jedynym kryterium przyznania premii uznaniowej jest posiadanie stosownych środków w ramach funduszu premiowego, podczas gdy przesłanki określone w regulacji wewnętrznej nie pozwalają na podobne wnioski,

5. obrazę przepisów prawa materialnego określonego w art. 45 §1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie przez uznanie, iż oświadczenie pozwanego z dnia 30 grudnia 2013 roku jest nieuzasadnione, podczas gdy przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy uzasadniają zarzut utraty zaufania wobec powódki,

6. obrazę przepisów prawa materialnego określonego w art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy występują przesłanki do uznania przywrócenia powódki do pracy jako niemożliwego i niecelowego.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przeprowadzenie dowodu z załączonych do apelacji dokumentów, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według obowiązujących norm, ewentualnie o zmianie zaskarżonego wyroku w pkt I przez zasądzenie na rzecz powódki, w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I Instancji.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony powodowej wniósł o oddalenie wniesionej apelacji, pomięcie na podstawie art. 381 k.p.c. wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodów z dokumentów wskazanych w apelacji, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje .

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Brak jest jakichkolwiek okoliczności do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowa apelacja powyższych wymogów nie spełnia. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny zeznań świadków strony powodowej tj. R. K. i J. P., wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nieprzyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o

istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Zaznaczyć należy – co dostrzegł także Sąd I instancji - że zeznania wskazanych świadków nie mogły stanowić źródła dowodowego będącego podstawą rzetelnych ustaleń w sprawie, bowiem powołując się na utratę zaufania do powódki świadkowie wyrażali jedynie subiektywne odczucie i własną reakcję na zaistniałą sytuację. Z zeznań świadków wynika wprost, iż podjęli decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę w wyniku bezpośredniej reakcji na uzyskaną informację, że powódka zaciągała pożyczki u innych pracowników banku. Zdaniem Sądu II instancji ocena Sądu Rejonowego co do tego, iż zeznania wskazanych świadków jako niewiarygodne nie mogły stanowić podstawy ustaleń w sprawie, były zatem ze wszech miar prawidłowe.

Twierdzenia skarżącego, w których podnosi niezasadne pominięcie zeznań B. B. również nie mogły się ostać. Powyższe nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów obszernie i logicznie argumentując, z jakich względów pominął dowód z przesłuchania w/ w świadka wskazując, iż świadek nie miał wiedzy na temat okoliczności, o których miał zeznawać.

W szczególności zauważyć należy, iż Sąd Rejonowy w dużej mierze poczynił ustalenia faktyczne zgodne z oczekiwaniami strony obecnie apelującej, jednakże na ich podstawie doszedł do innych niż strona wniosków, w zakresie zasadności wskazanej powódce przyczyny wypowiedzenia. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji zasadnie uznał, iż w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce, pracodawca powołał się na okoliczności i przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które jednakże nie zostały udowodnione w toku postępowania. Pozwany jako główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał utratę zaufania pracodawcy do pracownika w zakresie świadczonych przez niego obowiązków głównego księgowego i wykorzystywania pełnionej funkcji wobec pracowników: wykorzystywania uprawnień dostępu do kont pracowniczych, dokonywania pożyczek od pracowników w różnych kwotach i w różnym okresie, dokonywania przeksięgowania z kont pracowników – pożyczek na konto Głównego Księgowego – pożyczkobiorcy. Niemniej jednak, żadna z wyżej wymienionych przyczyn nie została udowodniona w toku postępowania.

Przede wszystkim pracodawca nie wykazał, aby powódka w jakikolwiek sposób wykorzystywała posiadane uprawnienia dostępu do kont pozostałych pracowników. Bezsprzecznym jest, iż powódka jako główny księgowy banku, miała dostęp do kont klientów, w tym również kont pracowników banku. W złożonych zeznaniach wyjaśniła, iż przeglądała konta klientów w zakresie sprawdzania zgodności przelewów i legalności ich źródeł, jednakże powyższe działania zostały jej zlecone przez prezesa banku. Natomiast intencja wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę, w myśl której powódka miałaby wykorzystywać uprawnienia, w celu ustalenia stanu majątkowego pracowników i wymuszenia na nich udzielenia pożyczki - w żaden sposób nie została przez stronę pozwaną potwierdzona. Nie przedstawiono żadnych dowodów potwierdzających fakt, iż powódka przeglądała konta klientów banku - w tym pracowników - w celach innych niż zawodowe.

Wskazana przez stronę pozwaną okoliczność dokonywania przez powódkę przeksięgowania środków pieniężnych z kont pracowników na swoje własne konto, także nie została wykazana. Pracodawca wskazując na przeksięgowania zasugerował, iż powódka sama dokonywała przelewów z kont innych pracowników. Co więcej, w toku procesu podnoszono również, iż przeksięgowania dokonywała bez wiedzy pożyczkodawców. Niemniej jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, iż pracownicy osobiście podpisywali dyspozycje przelewu, natomiast przelewy wykonywała osoba trzecia, nie będąca stroną pożyczki. Niektóre z przelewów wykonywane były nadto w obecności zarówno pożyczkodawcy, jak i pożyczkobiorcy. Nie ma zatem żadnych podstaw, aby przyjąć, iż powódka bez wiedzy pracowników, samowolnie dysponowała środkami pieniężnymi zgromadzonymi na ich kontach. Zeznania świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie, także potwierdzają całkowitą dobrowolność pożyczkodawców. Z oświadczeń pracowników wynika, iż pożyczali powódce pieniądze z własnej woli, bowiem dysponując prywatnymi środkami, chcieli jej pomóc. Zaznaczyć należy również, iż pracodawca nie otrzymał żadnych sygnałów od pracowników, świadczących o tym, iż są przez powódkę do czegokolwiek zmuszani.

O utracie zaufania pracodawcy do pracownika w nie świadczy również sam proceder dokonywania pożyczek od pracowników w różnych kwotach i w różnym okresie. Przede wszystkim podnieść należy, iż pracodawca nie ma prawa ingerować w zawierane przez pracowników umowy cywilnoprawne, do których należy pożyczka. Ingerowanie przez pracodawcę w udzielanie pożyczek przez pracowników banku na rzecz innych pracowników, bezsprzecznie stanowi ograniczenie ich praw. Pozwany nie był uprawniony do oceny, czy przekazywanie przez pracowników bezgotówkowo pieniędzy na konto powódki stanowiło właściwy sposób dokonywania pożyczek. Podkreślić należy, iż umowa pożyczki jest podstawową, najogólniejszą, a zarazem najprostszą czynnością kredytową, natomiast strony stosunku zobowiązującego tj. pożyczkodawca i pożyczkobiorca, korzystając z wolności kontraktowania mogą przenieść własność przedmiotu pożyczki w każdy prawem przewidziany sposób. A zatem, udzielając pożyczki strony mogą dokonać przelewu bankowego przeprowadzonego w formie bezgotówkowej, którego skutkiem jest obciążenie rachunku dłużnika oznaczoną w jego dyspozycji kwotą, a następnie uznanie - tą samą kwotą - rachunku wierzyciela. Sposób udzielenia pożyczki zależy tylko i wyłącznie od swobodnego uznania stron umowy. Oczywistym jest zatem, iż pracodawca na gruncie niniejszej sprawy, nie miał żadnego prawa aby negować sposób, czy też sam fakt dokonywania pożyczek. Należy również zaznaczyć, iż dokonywanie przelewów między kontami bankowymi pracowników zatrudnionych w pozwanym banku, nie mało w istocie żadnego wpływu na stosunki pracownicze powódki i pożyczkodawców. Pracownicy udzielali pożyczek dysponując środkami prywatnymi i wiązało się to z ich osobistymi relacjami z powódką. Proceder dokonywania pożyczek w żaden sposób nie wpływał na wykonywaną przez pracowników banku pracę.

W niniejszej sprawie bez znaczenia pozostaje, wskazywane przez stronę pozwaną naruszenie przy udzielaniu pożyczek zasad i wewnętrznych regulacji obowiązujących w pozwanym banku. Przede wszystkim pozwany powyższą okoliczność podniósł dopiero pod koniec procesu, a znacznie szerzej w zarzutach apelacji, w których wskazał, iż dowody księgowe dokumentujące operacje bankowe, w ramach których ujęto pożyczki udzielane przez pracowników powódce, odbiegały od zasad przyjętych w regulacjach bankowych. Powyższe zarzuty nie przesądzają jednak istoty sprawy. Przede wszystkim wskazana okoliczność nie była przedmiotem zarzutów stawianych powódce w wypowiedzeniu umowy o pracę. Z tych też względów nie mogła i nie może stanowić przedmiotu analizy Sądu w procesie o przywrócenie do pracy.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie umowy powódce nie było uzasadnione co doprowadziło w konsekwencji do bezzasadnego uwzględnienia powództwa. Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, iż pozwany w wypowiedzeniu umowy o pracę powołał się na okoliczności, które nie zostały udowodnione w toku postępowania. Bezsprzeczne jest, iż fakt pożyczania przez powódkę pieniędzy od innych pracowników banku, nie mógł stanowić uzasadnionej przyczyny utraty zaufania pracodawcy.

Na marginesie zaznaczyć należy, iż Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje także rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia powódki dotyczącego wypłaty premii za IV kwartał 2013 roku. Sąd I instancji wskazał na charakter premii, która bezsprzecznie stanowiła stały regulaminowy składnik wynagrodzenia powódki. Ponadto w toku postępowania ustalono, iż przyznanie powyższej premii zależne było tylko i wyłącznie od posiadania środków w ramach funduszu premiowego. Natomiast jak wynika z regulaminu pracodawcy, kryterium do nieprzyznania premii stanowiły okresy pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego. Premia ulegała także zmniejszeniu proporcjonalnie do ilości dni nieobecności w pracy pracownika z tytułu zwolnienia lekarskiego. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie wykazał natomiast przyczyn dyskwalifikujących powódkę do otrzymania premii za IV kwartał, a w związku z tym, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy - premia nie mogła zostać nie wypłacona, ani obniżona.

Dochodząc do powyższych wniosków Sąd Okręgowy pominął zgłoszony na etapie apelacji wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z dokumentów: karty zadań i odpowiedzialności dot. A. C. (1), karty zadań i odpowiedzialności dot. A. F. (1), karty zadań i odpowiedzialności dot. A. T. (1), Regulaminu Organizacji Banku Spółdzielczego Ziemi Ł. w Ł., Instrukcji służbowej zasad sporządzania, obiegu i kontroli dokumentów księgowych Banku Spółdzielczego Ziemi Ł. w Ł..

Zgodnie z art. 381 kpc. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Z kolei w myśl art. 217 § 1 i 3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Pozwany niewątpliwie miał nieograniczoną możliwość podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Nic zatem nie stało na przeszkodzie by celem wykazania głoszonych przez siebie tez powołać wskazany dowód już w procesie przed Sądem I instancji. Skarżący z niewiadomych względów z tej możliwości nie skorzystał. Z tych też względów wskazany wniosek, jako spóźniony, należało pominąć.

Ponadto wymaga podkreślenia, iż wskazane dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Wobec tego także na podstawie art. 217 § 3 kpc twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie należało pominąć.

W świetle okoliczności sprawy, brak też podstaw do uznania, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe.

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Zastosowanie art. 45 § 2 KP wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, podstawy pozwalające na stwierdzenie bezzasadności, czy niecelowości przywrócenia powódki do pracy, na gruncie rozpoznawanej sprawy, nie zostały spełnione. Przede wszystkim pozwany w procesie tych przesłanek w ogóle nie uprawdopodobnił. Jak wyżej podniesiono zachowanie powódki nie tłumaczyło rzekomej utraty zaufania pracodawcy w stosunku do jej osoby. Notyfikowana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia powódki nie została udowodniona, dlatego nie można uznać, iż jej postępowanie sprawiło, że jej powrót do pracy byłby niewskazany w związku z utratą zaufania. Ponadto pomiędzy stronami poza sporem sądowym nie istnieje żaden konflikt. Zaznaczyć należy także, że do pracy powódki nie było żadnych zastrzeżeń, jej współpraca z innymi pracownikami układała się dobrze. Nie zachodzi więc ryzyko, iż reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie. Natomiast zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego banku, w wyniku których stanowisko głównego księgowego zajmowane dotychczas przez powódkę, zostało połączone ze stanowiskiem członka zarządu, nie mogą usprawiedliwiać braku uwzględnienia należycie uzasadnionego żądania przywrócenia do pracy. Nie należy tracić z pola widzenia, iż likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z

naruszeniem prawa zwłaszcza, gdy w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579). Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, że przywrócenie powódki do pracy wbrew twierdzeniom apelacji jest w pełni usprawiedliwione.

W tym stanie rzeczy apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia zarówno prawa procesowego, jak i prawa materialnego uznać należało za bezpodstawne.

W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości. Sąd Rejonowy trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była niezasadna i nierzeczywista, a w konsekwencji przywrócił powódkę do pracy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Orzeczenie Sądu I instancji w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.).