

Sygn. akt XP 807/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: M. A., C. S.

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 23.06.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **Ł. N.**

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 4500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29.07.2014 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Bankowi (...) S.A. w G., powód Ł. N. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 18.000 zł.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 1.10.2012 r. zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny 3 miesiące, zaś w dniu 17.12.2012 r. umowę na czas określony od 1.01.2013 r. do 31.12.2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z klauzulą umożliwiającą jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W dniu 22.07.2014 r. pozwany rozwiązał umowę z powodem za wypowiedzeniem bez podania przyczyny. Powód zarzucił, że wypowiedzenie narusza przepis art. 8 k.p., albowiem jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Podkreślił, że otrzymał wypowiedzenie, ponieważ złożył sprzeciw od kary nagany nałożonej na niego w dniu 17.06.2014 r. Podniósł, że jego sprzeciw został uwzględniony. Kara została nałożona za „sztuczną sprzedaż jednostek uczestnictwa w Funduszach Inwestycyjnych”, twierdzeń odnośnie naruszenia przez powoda procedur pozwany nie udowodnił. Powód zasygnalizował, że odwoła się od kary i od tego momentu przełożona M. M. uporczywie go nękała, by wyeliminować go z zespołu pracowników, przy czym był informowany, że nieumieszczenie go na liście doradców, którzy w I półroczu 2014 r. zrealizowali swój plan sprzedażowy „jest to nagroda za odwołanie się od kary nagany”. Podkreślił, że swoją pracę wykonywał sumiennie. Zarzucił, że żadna z osób nie poinformowała go o przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Podkreślił, że celem przyświecającym pracodawcy była wyłącznie chęć zemsty. Ponadto zakwestionował prawidłowość zatrudnienia go na podstawie umowy terminowej – na czas określony – wskazując, że pracownicy zatrudniani przez pozwany Bank na podstawie umów terminowych są w ten sam sposób traktowani i rozliczani przez pracodawcę jak

pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas nieokreślony. Argumentował, że przepis art. 33 k.p., dotyczący okresu wypowiedzenia umów terminowych, jest niezgodny z prawem unijnym.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10.09.2014 r. strona pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że praktyka zawierania umów na czas określony jest powszechna, zgodna z polskimi przepisami prawa pracy, a powód nie został potraktowany w inny sposób niż inni pracownicy Banku. Podkreślił, że w wyroku z 2.12.2008 r. Trybunał Konstytucyjny uznał przepis art. 30 par 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP. Umowa z powodem została zawarta na okres 2 lat, co nie stanowi nadużycia ani obejścia prawa i wynika z konieczności sprawdzenia przydatności do pracy nowoprzyjętych pracowników w okresie dłuższym niż 3 miesiące okresu próbnego.

Odnosząc się do przyczyny wypowiedzenia umowy pozwana wskazała, że nie musiała jej podawać, wyjaśniła jednak, że powód i inni pracownicy Oddziału Banku przy ul. (...) dopuścili się bardzo poważnych naruszeń, które spowodowały wszczęcie u pozwanego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Departament Ryzyka Operacyjnego i Zarządzania Nadużyciami, Biura Kontroli Nadużyć. Dwa produkty zostały sprzedane przez powoda na rzecz osób bliskich, co umożliwiło mu na realizację planów i uzyskanie premii. Pracownicy biura powzięli również wątpliwości co do sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych, które mogły być sprzedawane sztucznie, jedynie w celu uzyskania prawa do premii sprzedażowej.

Wyrokiem z dnia 6.02.2015 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia oddalił powództwo i zasądził od powoda kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Na skutek apelacji powoda, wyrokiem z dnia 23.04.2015 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy uchylił wyrok z dnia 6.02.2015 r. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego (k. 255 i nast.).

W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, albowiem nie rozważył zasadności wypowiedzenia w aspekcie regulacji art. 8 k.p., tj. ewentualnego naruszenia przez pracodawcę zasad współzycia społecznego, w świetle rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony. Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreślił, że wbrew twierdzeniom apelującego, roszczenie nie było oparte na dyspozycji art. 18 (3a) k.p., ale art. 50 par. 3 w zw. z art. 45 par 1 i 8 k.p. Sąd Okręgowy wskazał, że podczas ponownego rozpoznania sprawy rzeczą Sądu I instancji będzie zbadanie rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia z powodem umowy o pracę, w tym ocena czy rzeczywiście przyczyną tą było odwołanie się powoda od nałożonej nań kary nagany, przeprowadzenie dowodów zaoferowanych przez powoda, w tym przede wszystkim przesłuchanie świadków M. M. i T. K. na okoliczności wskazywane przez powoda, w tym także okoliczności związane z otrzymaną karą nagany i złożonym od niej sprzeciwem, realizowania przez powoda planów sprzedaży i wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Dla pełnego obrazu sprawy w świetle faktycznych przyczyn spornego wypowiedzenia Sąd Rejonowy zobowiązany będzie także do przeprowadzenia dowodów zaoferowanych przez stronę pozwaną, a to z zeznań świadków M. S. i R. J.. Rzeczą Sądu I instancji będzie także szczegółowe odniesienie się do zarzutów powoda postawionych temu Raportowi kontroli jednostki do spraw nadużyć, zawartych w piśmie procesowym powoda z dnia 28 października 2014 roku, powinien wyjaśnić dlaczego Raport ten nie został podpisany przez powoda, dlaczego pozwany Bank uniemożliwił powodowi na żadnym etapie jego sporządzania ustosunkowania się do twierdzeń w tym dokumencie zawartych i jakie tym okolicznościom nadać znaczenie. Na okoliczności związane z faktycznymi przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę konieczne będzie także przeprowadzenie dowodu z zeznań obu stron.

Z dniem 4.11.2016 r. w prawa i obowiązki pozwanego wstąpił (...) Bank S.A., który zgłosił interwencję uboczną. Strony wyraziły zgodę na wstąpienie interwenienta w miejsce strony pozwanej (postanowienie k. 515).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. N. został zatrudniony w Banku (...) S.A. od dnia 1.10.2012 r. na podstawie umowy okres próbny trzech miesięcy od dnia 1.10.2012 r., a następnie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.01.2013 r. do dnia 31.12.2014 r., na stanowisku doradcy klienta z funkcją kasjera, na pełny etat, z możliwością dwutygodniowego wypowiedzenia. Powód pracował w Oddziale Banku przy ul. (...) we W..

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, w tym umowy o pracę k. 13, 14

wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

Stałą praktyką Banku (...) S.A., wynikającą ze skomplikowanej polityki wdrożeniowej (długotrwałe szkolenia pracowników) oraz z potrzeby weryfikacji pracowników w okresie dłuższym niż kilkumiesięczny, jest zawieranie po umowach o pracę na okres próbny umów na czas określony. W trakcie umowy na okres próbny pracownicy na stanowiskach takich jak powód przechodzą kilkutygodniowe szkolenia.

Jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę powód został wezwany przez Menedżera ds. Zasobów Ludzkich strony pozwanej Ł. S. na rozmowę kwalifikacyjną. W trakcie rozmowy powód został poinformowany, że praca na oferowanym stanowisku łączy się z obowiązkami dotyczącymi zasobów finansowych Banku, pieniędzmi powierzonymi przez klientów Banku, w związku, z czym nowo zatrudnieni pracownicy przechodzą szereg szkoleń, które mają na celu zapoznanie ich z wewnętrznymi procedurami i produktami. Przy przedstawionej ofercie pracy podał, że standardem jest zawarcie umowy na okres próbny trzech miesięcy, a następnie na czas określony do dwóch lat.

Przy podpisywaniu umów powód nie kwestionował warunków swojego zatrudnienia. Zarówno umowę o pracę na trzymiesięczny okres próbny, jak i na czas określony podpisał nie zgłaszając żadnych uwag. U pozwanej oprócz powoda na takich samych stanowiskach było zatrudnionych kilkanaście osób na podstawie umów terminowych.

Dowód: wyciąg k. 161

zeznania świadka Ł. S. k. 198-199, 311

zeznania świadka T. K. k. 311

zeznania świadka M. M. k. 280

wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

Pracownicy Banku (...)S.A. są zobowiązani do zachowania uczciwości i są zapoznawani z Kodeksem postępowania GE. W sytuacji, gdy są proszeni o zrobienie czegoś, co ich niepokoi, powinni to zgłosić przełożonym lub odpowiednim pracownikom Banku.

Powód znał postanowienia obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy (...) Banku (...) S.A., kodeksu postępowania GE (...), Kodeksu dobrej praktyki bankowej.

Zgodnie z § 5 Regulaminu Pracy strony pozwanej do podstawowych obowiązków pracowników należy m.in. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, przestrzeganie zasad etyki zawodowej określonych w wewnętrznych przepisach Banku oraz w przepisach powszechnie obowiązujących, dbanie o dobro Banku i jego mienie.

Dowód: korespondencja mailowa – stanowisko Prezesa Zarządu k. 169-177

Wyciąg z Kodeksu postępowania k. 156-160

zeznania świadka Ł. S. k. 198-199, 311

oświadczenie powoda z 23.09.2012 r. – akta osobowe

regulaminy pracy i wynagradzania k. 86-142

Na skutek kontroli wewnętrznej w Oddziale przy ul. (...) na przełomie kwietnia i maja 2014 r., pracownicy Biura Kontroli Ryzyka Nadużyć sporządzili Raport (...) oraz Raport (...) z czynności wyjaśniających przeprowadzonych w sprawie podejrzenia manipulacji wynikami sprzedażowymi pracowników tego oddziału.

Postępowanie wyjaśniające powadzili specjaliści M. S. i R. J..

W raporcie stwierdzono m.in., że powód Ł. N., działając w porozumieniu z osobami trzecimi oraz innymi pracownikami oddziału przy ul. (...), dopuścił się nadużycia wewnętrznego polegającego na niezgodnej z procedurami wewnętrznymi sprzedaży produktów bankowych na rzecz osób bliskich (matki i siostry) oraz na sztucznej sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych na rzecz osób sobie bliskich oraz osób bliskich lub powiązanych względem współpracowników (po miesiącu wycofywano środki, co już nie pomniejszało premii pracowników). Powód doprowadził przez to do niekorzystnego rozporządzenia majątkiem Banku przez nienależną wypłatę świadczenia dodatkowego w postaci premii sprzedażowych w łącznej wysokości 7041 zł.

Ustalono, że klienci pozostający w bliskich relacjach z pracownikami Oddziału, nabywali jednostki uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych. Zwracane Klientom z tytułu umorzenia jednostek uczestnictwa w FI środki pieniężne były przekazywane między rachunkami tych samych klientów, jak również pracowników Oddziału, w tym powoda, na kolejne tego rodzaju operacje.

Podczas rozmowy wyjaśniającej Ł. N. początkowo nie przyznawał się dow winy, ale w trakcie rozmowy wyjaśniającej zmienił zdanie, wyraził głęboką skruchę w związku z zachowaniem, jakiego się dopuścił oraz zdecydował się na pełną współpracę z pracownikami (...) w zakresie wyjaśnienia wszelkich aspektów sprawy.

Raport nie został przedstawiony powodowi do zapoznania się. Raport zawierał wiele wrażliwych danych na temat licznych pracowników i klientów.

Dowód: raporty k. 143-155

zeznania świadek M. M. k. 280

zeznania świadek M. S. k. 419

zeznania świadka R. J. k. 419

Powód został zapoznany z częścią wyników kontroli wewnętrznej dotyczącą jego osoby.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

Dwie osoby zostały zwolnione z pracy po kontroli w Oddziale, w którym pracował powód. Jedną z nich była bezpośrednia przełożona powoda A. S..

Powód był uważany za bardzo dobrego pracownika, przełożeni widzieli w nim potencjał. Ponieważ przyznał się przełożonym do popełnienia nadużyć i wyraził skruchę, a także podjął współpracę przy wyjaśnianiu sprawy, postanowili nie rozwiązywać umowy z powodem, a jedynie ukarać go karą nagany. Przełożeni uznali, że w ten sposób powód również poniesie negatywne konsekwencje swojego nieetycznego zachowania.

Postawa powoda, wyrażenie przez niego skruchy, wskazanie przez niego, że uległ wpływowi przełożonej, a także dotychczasowe dobre wyniki zdecydowały o tym, że przełożeni postanowili potraktować powoda inaczej niż pozostałych winnych pracowników i nie zwalniać go z pracy.

Dowód: zeznania świadek M. M. k. 280

korrespondencja mailowa k. 287-291

zeznania świadka Ł. S. k. 198-199, 311

zeznania świadek M. K. k. 346

zeznania świadek M. S. k. 419

zeznania świadka R. J. k. 419

W dniu 17.06.2014 r. powód został ukarany karą nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, wykazanej w raporcie (...) z kontroli Oddziału przy ul. (...), tj. dopuszczeniu się nadużycia wewnętrznego polegającego na niezgodnej z procedurami wewnętrznymi sprzedaży produktów bankowych na rzecz osób bliskich (matki i siostry) oraz na sztucznej sprzedaży jednostek uczestnictwa w Funduszach Inwestycyjnych na rzecz osób bliskich lub powiązanych względem współpracowników.

W dniu 23.06.2014 r. powód wniósł sprzeciw od ukarania go karą nagany w dniu 17.06.2014 r. , w którym zarzucił naruszenie przez pracodawcę art. 108 par. 1 k.p., 109 k.p. i 110 k.p.

Sprzeciw został uwzględniony przez pracodawcę ze względów formalnych.

W dniu 2.07.2014 r. pracodawca poinformował powoda o odstąpieniu od nałożenia kary nagany.

Dowód: zawiadomienie z 17.06.2014 r. k. 19

sprzeciw k. 16-17

pismo z 2.07.2014 r. k. 18

zeznania świadek M. M. k. 280

wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

Przełożeni powoda kładli bardzo duży nacisk na wyniki pracy, nieustannie motywowali podwładnych, zachęcali do podejmowania coraz większych wysiłków celem zrealizowania planów sprzedażowych i podejmowania rywalizacji z innymi komórkami pracodawcy.

Powód nie został uwzględniony na liście osób, które zostały wyróżnione za wyniki sprzedażowe za I półrocze 2014 r. Powód osiągnął wynik 100,09%.

Powód nie otrzymał premii uznaniowej z uwagi na ukaranie naganą. Nieprawidłowości w procesowaniu funduszy inwestycyjnych na członków rodziny skutkowały uzyskaniem przez powoda prawa do premii.

Dowód: korespondencja mailowa k.22-39

zeznania świadek M. M. k. 280

zeznania świadka Ł. S. k. 198-199, 311

zeznania świadek M. S. k. 419

wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

Po otrzymaniu kary nagany, w tygodniu przed wypowiedzeniem umowy, powód popełnił kolejne wykroczenie – zaakceptował złożenie przez klienta podpisu na umowie kredytowej za jego małżonkę, która nie była obecna w Banku. Fakt ten odkryła M. K., nowa przełożona powoda. Powód twierdził, że żona klienta była w banku i podpisała umowę, jednak nagrania z kamery zarejestrowały, że klient był sam.

Dowód: zeznania świadek M. M. k. 280

korrespondencja mailowa k. 287-291

zeznania świadka Ł. S. k. 198-199, 311

zeznania świadek M. K. k. 346

Żony klienta nie było przy podpisywaniu w/w umowy kredytowej.

Powód założył fundusz inwestycyjny dla swojej matki na okres miesiąca, aby zrealizować plan.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 200, 527-529

W dniu 22.07.2014 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 9.08.2014 r., bez podania przyczyny. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało podpisane przez Menedżera ds. Zasobów Ludzkich posiadającego pełnomocnictwo do dokonywania czynności z zakresu rozwiązania stosunku pracy.

Dowód: wypowiedzenie k. 15

Przełożeni stwierdzili, że powód nie rozumiał wagi popełnionych nadużyć i konieczności przestrzegania zasad etyki, a nadto zachował się nieuczciwie i dwulicowo, albowiem najpierw wyrażał skruchę, przeproszał za swoje zachowanie tłumacząc się uleganiem wpływom i obiecując, że nie będzie takim wpływom w przyszłości ulegał i dziękował za pozostawienie go w pracy, a następnie zachowywał się tak, jakby nie był niczemu winien, domagał się usunięcia nagany i wypłaty premii, a nadto popełnił kolejne naruszenie. Powód nie mógł również porozumieć się z nową przełożoną M. K..

Dowód: zeznania świadek M. M. k. 280

Średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.501,86 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 85

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy, ustawodawca przewiduje bowiem możliwość zawierania umów o pracę: na okres próbny, czas określony, na czas wykonywania określonej pracy (zawarcie takiej umowy było dopuszczalne w czasie zawierania umowy o pracę przez strony niniejszego postępowania) i na czas nieokreślony. Umowa o pracę może ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu, na który była zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta (art. 30 § 1 k.p.). W przypadku umów na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem – art. 33 k.p.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy badał, czy rozwiązanie przez pracodawcę powoda - poprzednika prawnego strony pozwanej - umowy o pracę z powodem było prawidłowe pod względem formalnym.

Jak stanowi art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Na gruncie niniejszej sprawy wskazać należy, że umowa o pracę między stronami została zawarta na okres dwóch lat od 1.01.2013 r. do 31.12.2014 r. i była pierwszą umową na czas określony, po zawartej na trzy miesiące umowie na okres próbny. Zastrzeżenie w umowie możliwości rozwiązania stosunku pracy przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem było w pełni dopuszczalne. Zgodnie z art. 30 § 3 i 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie i powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. W przedmiotowej sprawie powyższe warunki również zostały spełnione, czego powód nie kwestionował.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Na gruncie tego uregulowania pojawił się w doktrynie pogląd kwestionujący zgodność art. 30 § 4 k.p. z Konstytucją RP w zakresie, w jakim powołany przepis pomijał obowiązek uzasadniania przyczyny wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony. Kwestia ta była przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, który w wyroku z dnia 2 grudnia 2008 r., (sygn. akt P 48/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 173), orzekł, iż artykuł 30 § 4 k.p. w zakresie, w jakim pomija obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony, nie jest niezgodny z art. 2 oraz art. 32 Konstytucji. Oznacza to, iż pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony.

W ocenie Sądu strona pozwana zachowała wszelkie wymogi formalne prawidłowego rozwiązania stosunku pracy z powodem. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę zawartej na czas określony zostało dokonane na piśmie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód w żaden sposób nie wykazał, aby powyższa klauzula o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy była sprzeczna z jego wolą. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało złożone przez osobę posiadającą umocowanie do dokonania takiej czynności.

Odnosząc się do zarzutu nieprawidłowego ukształtowania warunków umowy jako umowy terminowej stwierdzić należy, że praktyka pracodawcy, zgodnie z którą umowy z pracownikami zawierano najpierw na okres próbny, a następnie na czas określony od 1 do 2 lat, jest w pełni zgodna z obowiązującymi przepisami prawa. Powód nie był jedyną osobą posiadającą terminową umowę o pracę, co znajduje potwierdzenie w wykazie o zatrudnieniu pracowników (k.161). Większość pracowników w początkowym okresie po okresie próbnym otrzymywało umowy o pracę na czas określony. W przypadku powoda umowa została zawarta na okres dwóch lat. Działania pracodawcy w stosunku do powoda nie były zatem odmienne niż w jego działania wobec pozostałych pracowników. Okres dwóch lat obowiązywania umowy terminowej, cechującej się możliwością jej szybszego i mniej sformalizowanego rozwiązania, jest w ocenie Sądu w pełni uzasadniony potrzebą wyszkolenia i zweryfikowania możliwości pracowników. Nie sposób uznać, by umowa zawarta z powodem miała charakter umowy wieloletniej. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że zdecydowanie dopuszczał on zawieranie umów terminowych na okres znacznie dłuższy – m.in. 5 lat. W przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do uznania, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Powyższe znajduje umocowanie w zgodnej woli stron, co do postanowień umowy, a także przewidzianego czasu trwania umowy, tym samym brak jest podstaw do zastosowania dłuższego okresu wypowiedzenia.

Nie sposób również uwzględnić argumentacji powoda o rzekomej sprzeczności umowy łączącej go ze stroną pozwaną z przepisami prawa unijnego. Z przywołanych przez powoda orzeczeń nie wynika, by umożliwienie pracodawcom polskim terminowego zatrudniania pracowników było niezgodne z jakimikolwiek obowiązującymi aktami prawa europejskiego.

Wobec formalnej prawidłowości dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, rozważenia – zgodnie z wytycznymi Sądu Okręgowego - wymagała kwestionowana przez powoda zgodność dokonania tego wypowiedzenia z zasadami współzycia społecznego. Powód zarzucał bowiem, że strona pozwana zachowała się wobec niego w sposób sprzeczny z tymi zasadami, albowiem rozwiązała z nim umowę o pracę z zemsty za odwołanie się przez powoda od udzielonej mu niezasadnie, a następnie uchylonej kary nagany.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słusznych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powód była zatem obowiązany wykazać, że wypowiedzenie mu umowy o pracę przez pracodawcę było – pomimo formalnej prawidłowości- niezgodne z zasadami moralnymi, etyką i dobrymi obyczajami, a przez to stanowiło nadużycie prawa, nie podlegało ochronie i skutkowało powstaniem po stronie powoda prawa do uzyskania odszkodowania..

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane przez powoda nie uzasadniały jednak ani tezy o niezgodności działań pozwanej z zasadami współzycia społecznego, ani tym bardziej tezy o szczególnej wyjątkowości sytuacji powoda i jego pokrzywdzeniu przez pracodawcę.

Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę łączącej powoda z jego pracodawcą była zmiana stanowiska powoda co do naruszeń procedury, jakich dopuścił się podczas pracy u strony pozwanej. Na przełomie kwietnia i maja 2014 r., na skutek kontroli wewnętrznej w Oddziale przy ul. (...), w którym pracował powód, pracownicy Biura Kontroli Ryzyka Nadużyć wykryli, że kilku pracowników Oddziału, w tym powód, łamie wewnętrzne procedury bankowe w celu uzyskania lepszych wyników sprzedażowych, a tym samym prawa do premii. Pracownicy ci sporządzili Raport (...) oraz Raport (...) z czynności wyjaśniających przeprowadzonych w sprawie podejrzenia manipulacji wynikami sprzedażowymi pracowników tego oddziału, w którym wskazali m.in., że powód Ł. N., działając w porozumieniu z osobami trzecimi oraz innymi pracownikami oddziału przy ul. (...), dopuścił się nadużycia wewnętrznego polegającego na niezgodnej z procedurami wewnętrznymi sprzedaży produktów bankowych na rzecz osób bliskich - matki i siostry - oraz na sztucznej sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych na rzecz osób sobie bliskich oraz osób bliskich lub powiązanych względem współpracowników (po miesiącu wycofano środki, co już nie pomniejszało premii pracowników). Powód doprowadził przez to do niekorzystnego rozporządzenia majątkiem Banku przez nienależną wypłatę świadczenia dodatkowego w postaci premii sprzedażowych w łącznej wysokości 7041 zł. Ponadto ustalono, że klienci pozostający w bliskich relacjach z pracownikami Oddziału, nabywali jednostki uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych. Zwracane Klientom z tytułu umorzenia jednostek uczestnictwa w FI środki pieniężne były przekazywane między rachunkami tych samych klientów, jak również pracowników Oddziału, w tym powoda, na kolejne tego rodzaju operacje.

Jak wynika z konsekwentnych, spójnych, wzajemnie się uzupełniających zeznań świadków, powód, który początkowo nie przyznawał się do winy, zmienił zdanie i przyznał się do brania udziału w nieuczciwym procederze. Wyraził głęboką skruchę, wyjaśnił, że działał pod presją przełożonej i udzielił szczegółowych informacji o sprawie. Ponieważ powód był młodym, cenionym i bardzo dobrze zapowiadającym się pracownikiem, jego postawa ujęła przełożonych, którzy zdecydowali, że zostanie on ukarany najłagodniej ze wszystkich zaangażowanych w proceder osób i nie będzie zwolniony, a jedynie ukarany naganą.

Po otrzymaniu kary nagany powód dostrzegł jednak formalną nieprawidłowość ukarania i postanowił, że odwoła się od nałożonej kary, co zakomunikował przełożonym. W sprzeciwie powód zakwestionował nie formalną prawidłowość ukarania, ale również zasadność kary co do meritum, podnosząc zarzut braku dowodów jego winy. Zmiana postawy powoda, który z osoby, która przyznała się do winy, wydawała się rozumieć popełnione błędy i obiecywała poprawę, zmienił stanowisko i domagał się usunięcia kary i wypłaty nagrody za wyniki sprzedaży, osiągnięte częściowo dzięki złamaniu procedur, nie spotkała się z akceptacją przełożonych. Ponieważ dodatkowo nowa przełożona powoda M. K. wykryła okoliczność, że powód zaakceptował złożenie przez klienta podpisu na umowie za jego współmałżonka, pracodawca uznał, że powód nie zrozumiał wagi popełnionych wykroczeń i zdecydował o zwolnieniu go z pracy.

Powyższe okoliczności faktyczne Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wiarygodnych, konsekwentnych, spontanicznych i wzajemnie się uzupełniających zeznaniach świadków, które uznał za wiarygodne. Liczni świadkowie, w tym prowadzący postępowanie wyjaśniające R. J. i M. S., a także świadek Ł. S. nie pracujący już dla strony pozwanej, potwierdzili kwestionowaną przez powoda w procesie okoliczność, że przyznał się do winy i wyraził skruchę, a także dziękował za pozostawienie go w pracy, ale po pewnym czasie zmienił stanowisko, zaczął krytykować decyzję o nieprzyznaniu mu premii, domagał się uchylecia kary i kwestionował swoją winę, a ponadto po raz kolejny złamał procedurę, akceptując złożenie przez klienta podpisu na umowie za jego małżonkę. Okoliczność te potwierdzają również dowody z dokumentów, w tym treść raportów z wewnętrznej kontroli oraz korespondencja mailowa.

Co więcej – fakt dopuszczenia się przez powoda naruszeń procedur bankowych potwierdził w swoich wyjaśnieniach również sam powód, przyznając się m.in. do sprzedaży jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych na rzecz matki na okres miesiąca, a także do wiedzy o złożeniu fałszywego podpisu przez klienta. Winą za te nadużycia powód obciążał jednak swoje przełożone, przy czym swoich twierdzeń nie wykazał, a także nie wyjaśnił dlaczego – w

przypadku gdyby rzeczywiście był naciskany przez przełożoną by łamać procedury bankowe – nie zgłosił tej kwestii odpowiednim komórkom Banku.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy nie dopatrył się sprzeczności postępowania pracodawcy, polegającego na zwolnieniu powoda za dwutygodniowym wypowiedzeniem, bez podania przyczyny, z normami etycznymi, dobrymi obyczajami lub szeroko rozumianą zasadą sprawiedliwości i uczciwości. Materiał dowodowy potwierdził, że powód dopuścił się naruszeń procedury u strony pozwanej, otrzymał od pracodawcy szansę na dalszą pracę, której towarzyszyła jednak kara nagany. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę łączącej powoda z jego pracodawcą była – jak wynika z zeznań świadków - zmiana stanowiska powoda co do naruszeń procedury, jakich dopuścił się podczas pracy u strony pozwanej, wycofanie się z postawy pełnej skruchy i zrozumienia popełnionych błędów, zażądanie przez powoda usunięcia kary, wypłaty premii i zakwestionowanie dopuszczenia się naruszeń, do których wcześniej powód się przyznał. Ponadto bezpośrednio przez wręceniem wypowiedzenia pracodawca ustalił, że powód ponownie naruszył procedurę banku.

Jak wyżej wskazano, wypowiedzenie umowy zawartej na czas określony, w której zawarto klauzulę o dopuszczalności jej wypowiedzenia, nie wymaga w świetle obowiązujących przepisów prawa wskazania, ani nawet istnienia uzasadniającej je przyczyny. Skoro jednak wypowiedzenie to podlega ocenie pod kątem jego zgodności z zasadami współżycia społecznego, to na gruncie niniejszej sprawy należało zauważyć, że deklarowana przez pozwaną w toku niniejszego postępowania przyczyna wypowiedzenia, była niewątpliwie prawdziwa uzasadniona – pozwana uznała, że powód, który dopuścił się licznych naruszeń, nie wyciągnął z sytuacji odpowiednich wniosków, nie zasługuje na łagodniejsze potraktowanie, ponieważ nie rokuje trwałej poprawy.

Podsumowując stwierdzić należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do uznania dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas określony za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. W punkcie I wyroku Sąd Rejonowy oddalił zatem powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w całości, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku mając na względzie zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu i na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej (która proces w całości wygrała) zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 4.500 zł (po 1800 zł za dwa postępowania przed sądami I instancji oraz 900 zł za postępowanie odwoławcze). Wysokość kosztów zastępstwa Sąd ustalił ustalonej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 i w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

W punkcie III Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 u.k.s.c. nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa, albowiem nie było podstaw do obciążania tymi kosztami strony pozwanej, która postępowanie wygrała w całości, powód był zaś zwolniony od kosztów sądowych z mocy prawa.