

Sygn. akt VI Pa 105/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2017r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Ewa Michalska (spr.)

Sędziowie: SO Marek Zwiernik

SO Iwona Wysowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2017 roku w Gorzowie Wielkopolskim na rozprawie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko (...) Bank Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2016 roku, sygn. akt IV P 281/14

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik

Sygnatura akt VI Pa 105/16

UZASADNIENIE

Powód T. G. wystąpił z pozwem przeciwko Bankowi (...) S.A. w G. i wniósł o zasądzenie kwoty 41.383,77zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem art. 30 §4 k.p., gdyż podana przyczyna jest nieprawdziwa, niekonkretna, dotyczy okoliczności mających miejsce ponad rok przed oświadczeniem pracodawcy, nie wskazuje w jaki sposób powód naruszył procedury. Ponadto wskazał, iż nie zawierał nigdy umów bankowych z członkami swojej rodziny, w tym z ojcem, choć do czasu przedstawienia procedur nie miał takiego wyraźnego zakazu, dokumenty zostały powodowi przekazane do zapoznania po tym, jak jego ojciec nabył przedmiotową usługę bankową. Zdaniem powoda powołana przyczyna zmierza do uniknięcia konsekwencji dokonania wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003r

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i par.21 porozumienia pozwanego zawartego ze związkami zawodowymi w dniu 2 maja 2012r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa pod względem formalnym i merytorycznym, gdyż zawiera prawdziwą, rzeczywistą i konkretną przyczynę, która, jak wynika to z treści pozwu, jest dla powoda zrozumiała i w pełni uzasadniająca rozwiązanie umowy w zwykłym trybie.

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **wyrokiem** z dnia 30 czerwca 2016 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. G. był zatrudniony w pozwanym Banku (...) S.A. od 01.10.2004r., ostatnio na stanowisku Doradcy (...). W dniu 26.05.2014r otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31.08.2014r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano utratę zaufania pracodawcy do powoda - osoby na stanowisku Doradcy (...) w związku ze sprzedażą przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem, co stanowi naruszenie wewnętrznych procedur Banku (...) S.A. tj. „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez Pracowników (...)” i „Procedury udzielania produktów (...) S.A. w P. własnych Banku (...) S.A. w Procesie O. M.". Powyższa sprzedaż spowodowała wzrost poziomu realizacji celów na poziomie umożliwiającym otrzymanie przez powoda premii za dany miesiąc, co spowodowało utratę zaufania do powoda jako osoby na stanowisku doradczym w Banku związku z przypuszczeniem, że sprzedaż tego produktu mogła mieć na celu zwiększenie poziomu realizacji planów sprzedażowych.

U pozwanego funkcjonują dokumenty wewnętrzne takie jak „Polityka w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów”, która obowiązuje od 19.05.2009r oraz „(...) przez Bank (...) S.A. w placówkach własnych Banku (...) S.A. w procesie O. M.”.

„Polityka w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów” stanowi m.in. w § 10 p1.10, że pracownik nie może podejmować żadnych działań w pracy w banku i poza nim, jeśli istnieje choćby prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktu z wykonywanymi w Banku obowiązkami lub interesem banku. W szczególności pracownik nie może wykonywać jakichkolwiek czynności służbowych wobec produktów bankowych, które dotyczą jego osoby lub osoby mu bliskiej bądź co do których jest osobą umocowaną”.

We wrześniu 2012r. dokonano nowelizacji „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów” poprzez aktualizację nomenklatury oraz procesu składania i raportowania oświadczeń w zakresie konfliktu interesu oraz wprowadzono zapisy dotyczące wykonywania czynności służbowych przez pracownika wobec produktów bankowych, które dotyczą jego lub osoby mu bliskiej.

Z kolei procedura udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w placówkach własnych Banku (...) S.A. w procesie O. M. stanowi m.in., że w przypadku ubiegania się przez osobę bliską pracownika placówki Banku o uzyskanie produktu kredytowego w banku pracownik ten nie może samodzielnie wykonywać czynności związanych z procedurą uzyskania produktu kredytowego dla tej osoby. W takim przypadku cały proces będący przedmiotem niniejszej procedury realizowany jest przez innego upoważnionego pracownika placówki banku. Pracownik może samodzielnie wykonywać czynności związane z procedurą uzyskania produktu kredytowego przez osobę bliską w sytuacji, gdy nie ma możliwości zrealizowania procesu przez innego upoważnionego pracownika banku. Pracownik zobowiązany jest poinformować kierującego placówką banku o dokonaniu ww. czynności.

Zatrudnieni pracownicy, w tym powód, są obowiązani do przestrzegania obowiązujących w pozwanym Banku ww. procedur, a także Regulaminu pracy oraz Kodeksu postępowania (...) S. (...) (...)", który ustala wytyczne dotyczące zasad etycznego postępowania wszystkich osób i podmiotów należących do (...), w skład której wchodzi pozwany bank. W kodeksie wskazano m.in., że osoby zobowiązane do jego przestrzegania, we wszystkich działaniach i kontaktach związanych z (...), winny być uczciwe, sprawiedliwe i godne zaufania, powinny również unikać jakichkolwiek konfliktów między pracą a sprawami osobistymi.

Powód w dniu 1.12.2008r. potwierdził, iż Kodeks powyższy otrzymał i zobowiązał się do postępowania zgodnie z jego wytycznymi. W pkt 3.2. ppkt 9 obowiązującego powoda „zakresu czynności na stanowisku pracy” wskazano, że pracownik zatrudniony na stanowisku Doradca P. B. jest obowiązany postępować zgodnie ze standardami jakości obsługi klientów, Kodeksem postępowania (...) (...), polityką C., Audytu Wewnętrznego i przepisami prawa.

Powód potwierdził fakt zapoznania go z zakresem czynności własnoręcznym podpisem w dniu 29.01.2010r. Powód był zobowiązany do przestrzegania obowiązującego w pozwanym Banku Regulaminu Pracy, który w § 5 definiuje podstawowe obowiązki pracowników, w tym w p. 5 wskazuje, iż do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie zasad etyki zawodowej określonych w wewnętrznych przepisach banku oraz w przepisach powszechnie obowiązujących .

Sąd Rejonowy ustalił także, że w przypadku sprzedaży (...) dla C. G. wniosek dotyczący zakupu produktu (...) przez C. G. był procedowany przez M. K. i został zaakceptowany przez M. K.. W istocie powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G.. Osoba procedująca wniosek - M. K. wpisała ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, tj. (...) na wyraźną prośbę powoda, za jego wiedzą i akceptacją, powód wystąpił jako sprzedawca produktu a nie opiekun klienta, choć na umowie widnieje podpis M. K.. Powyższe skutkowało zaliczeniem na login i konto powoda przedmiotowej sprzedaży i przyznaniem mu premii. Celem ww. działania było zaliczenie sprzedaży tego produktu na konto powoda. Było to działanie świadome, celowe, ukierunkowane na uzyskanie przez powoda premii w miesiącu lutym 2013r. Zaliczenie tej sprzedaży na konto M. K. jako procedującego wniosek pozostawałoby bez wpływu na prawo M. K. do premii, gdyż za miesiąc luty 2013r. M. K. uzyskał już sprzedaż warunkującą przyznanie mu premii.

Przedmiotowy produkt (...) został uruchomiony w dniu 01.02.2013r. Powód w codziennych raportach sprzedażowych przez miesiąc luty oraz w finalnym rozliczeniu miesiąca lutego widział ten wolumen jako zaliczony do jego wyniku i nie zgłosił tego faktu nikomu. Produkt (...) zaliczany był do systemu premiowego nie na podstawie danych z aplikacji Y. tylko na podstawie systemu (...). Sprzedaż (...) przypisywana jest po ID sprzedawcy a nie opiekuna danego klienta. Nie było możliwości przypisania sprzedaży produktu (...) C. G. dla powoda automatycznie przez system, gdyby na żadnym etapie nie procedował wniosku lub gdyby nie wyżej opisana sytuacja wskazania jego ID przez M. K..

Powodowi przysługuje premia miesięczna, której wysokość uzależniona jest od realizacji wyznaczonych pracownikom celów premiowych a pracownicy nabywają prawo do premii w sytuacji zrealizowania wyznaczonych celów sprzedażowych na poziomie co najmniej 100%, przy czym cele sprzedażowe obejmują pięć grup produktów. Nieosiągnięcie wyniku sprzedażowego na poziomie 100% w zakresie choćby jednego produktu powoduje, że pracownik nie nabywa prawa do premii. Linia inwestora giełdowego ((...)) jest jednym z takich produktów znajdujących się w ofercie Banku, branżą pod uwagę przy ocenie realizacji celów sprzedażowych. Po osiągnięciu wymaganego poziomu sprzedaży, ustalana jest wysokość premii dla poszczególnych pracowników. Pracownik ma prawo odwołać się w przedmiocie premii, np. w sytuacji kiedy nie zostanie mu przypisana jego sprzedaż. Osoba spokrewniona z powodem w rzeczywistości nie skorzystała z zakupionego produktu (...), ale sama sprzedaż tego produktu i zaliczenie tej sprzedaży na konto powoda spowodowało, że powód osiągnął założone cele sprzedażowe i uzyskał prawo do premii. Pozwany, pomimo iż nie osiągnął oczekiwanego zysku z tytułu tej sprzedaży, zobowiązany był wypłacić powodowi premię w kwocie 6.547zł. Gdyby nie sprzedaż produktu (...) na rzecz C. G., powód nie uzyskałby prawa do premii w ogóle, a pozwany nie byłby zobowiązany do wypłacenia powodowi premii z tytułu sprzedaży. Sprzedaż produktu (...) na rzecz C. G. spowodowała straty finansowe dla pozwanego, gdyż Bank zobowiązany był wypłacić powodowi premię z tytułu sprzedaży, podczas gdy sprzedaż ta pozostawała neutralna z punktu widzenia

przychodów Banku. Prowizja zapłacona przez C. G. (2) z tytułu zakupu (...) wyniosła 500zł i była to prowizja negocjowana przez M. K., a zaakceptowana przez J. S.. Pomimo, iż Ł. S. ma możliwość monitorowania sprzedaży poszczególnych pracowników, oddziałów i regionów, to z raportów sprzedaży nie wynika, komu dany produkt został sprzedany. M. N. – dyrektor ds. zarządzania sprzedażą w segmencie klienta zamożnego –otrzymywał dane dotyczące sprzedaży, z których nie wynikały dane klientów. W kwietniu 2014r K. R. i M. N. przeprowadzili analizę sprzedaży produktu (...) w ramach kontroli sprzedaży tego produktu, gdyż w centrali banku zaobserwowano, że część z tych produktów jest nieuruchamiana i pozostaje nieaktywna. Kontrolą objęto transakcje dotyczące (...) od początku 2013r. Wówczas pozwany dla powziął wątpliwości odnośnie sprzedaży (...) dla C. G. i wiedzę o zaliczeniu tej sprzedaży na konto powoda skutkujące przyznaniem mu premii.

Bank nie toleruje nadużyć w zakresie sztucznej sprzedaży produktów bankowych. Prezes Zarządu Banku (...) w komunikacie skierowanym do pracowników pozwanego wyraził dezaprobatę dla nieetycznych zachowań pracowników.

W dniu 31.12.2009r sąd rejestrowy dokonał wpisu o połączeniu Banku (...) SA z siedzibą w K. (spółka przejmująca) (...) Banku SA z siedzibą w G. (spółka przejmowana), połączenie banków nastąpiło na podstawie art. 124 § 1 oraz § 3 Prawa bankowego w związku z art. 492 § 1 ust. 1 KSH, poprzez przeniesienie całego majątku (...) Banku na Bank (...), z równoczesnym podwyższeniem kapitału zakładowego Banku o nową emisję akcji połączeniowych.

Pozwany w 2012r. przystąpił do procedury zwolnień grupowych, w ramach której wypracował ze związkami zawodowymi porozumienie z dnia 07.05.2012r. w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami Banku (...) S.A. stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie od maja 2012 do 30 listopada 2012r. W § 21 zastrzeżono, że w przypadku rozpoczęcia od 01.12.2012r do 30.11.2014r zwolnień grupowych bank zobowiązuje się do przyznania pracownikom świadczeń w wysokości nie niższej niż gwarantowane tym porozumieniem.

Stanowisko pracy powoda nie było i nie jest objęte restrukturyzacją, a wypowiedzenie umowy o pracę powodowi nastąpiło wyłącznie z przyczyn jego dotyczących. Działanie powoda spowodowało utratę zaufania do powoda jako pracownika do tego stopnia, że dalsza współpraca z nim przez pozwanego okazała się niemożliwa. Powód był jednym z najlepszych pracowników zatrudnianych przez pozwanego na stanowisku Doradca P. B., otrzymywał nagrody. Nie było w interesie pozwanego zwalnianie powoda jako osoby przynoszącej wysokie przychody.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.

Wskazał, że w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pracodawca powołał się na naruszenie wewnętrznych procedur, tj. „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku SA działalności biznesowej poza Bankiem i zapobiegania konfliktom interesów” i „Procedury udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w P. własnych Banku (...) S.A. w Procesie O. M.”.

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do kwestii obowiązywania w momencie sprzedaży Produktu (...) dla C. G. w lutym 2013r procedur zakazujących sprzedaży na rzecz osób bliskich oraz dotyczących konfliktu interesów i ich znajomości przez powoda. Przeprowadzone postępowanie dowodowe na tę okoliczność wykazało, iż u pozwanego funkcjonują dokumenty wewnętrzne takie jak „Polityka w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów”, która obowiązuje od 19.05.2009r oraz „Procedury udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w placówkach własnych Banku (...) S.A. w procesie O. M.”.

We wrześniu 2012r. dokonano nowelizacji „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów” poprzez aktualizację nomenklatury oraz procesu składania i raportowania oświadczeń w zakresie konfliktu interesu oraz wprowadzono zapisy dotyczące wykonywania czynności służbowych przez pracownika wobec produktów bankowych, które dotyczą jego lub osoby mu bliskiej.

Pomimo dokonywanych zmian w ww. procedurze, niezmienny w ww. procedurze jest sformułowany w niej zakaz wykonywania czynności związanych z procedurą uzyskania produktu kredytowego dla osoby bliskiej. Powyższe dokumenty w sposób jednoznaczny określają zakaz wykonywania czynności związanych z procedurą uzyskania produktu kredytowego dla osoby bliskiej. Ponadto, pomimo iż w wypowiedzeniu nie powołano się na inne dokumenty, już tylko na marginesie wskazać należy, iż zatrudnieni pracownicy, w tym powód, są obowiązani do przestrzegania obowiązujących w pozwanym Banku nie tylko ww. procedur, ale także Regulaminu pracy oraz Kodeksu postępowania (...) S. (...) Duch i Litera", który ustala wytyczne dotyczące zasad etycznego postępowania wszystkich osób i podmiotów należących do (...), w skład której wchodzi pozwany bank. W kodeksie tym wskazano m.in., że osoby zobowiązane do jego przestrzegania, we wszystkich działaniach i kontaktach związanych z (...), winny być uczciwe, sprawiedliwe i godne zaufania, powinny również unikać jakichkolwiek konfliktów między pracą a sprawami osobistymi.

Powód potwierdził fakt zapoznania go z zakresem czynności własnoręcznym podpisem w dniu 29.01.2010 r. a w dniu 1.12.2008r. potwierdził, iż otrzymał kodeks etyczny i zobowiązał się do postępowania zgodnie z jego wytycznymi. Ponad powyższe powód był zobowiązany do przestrzegania obowiązującego w pozwanym Banku Regulaminu Pracy, który w § 5 definiuje podstawowe obowiązki pracowników, w tym w p. 5 wskazuje, iż do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie zasad etyki zawodowej określonych w wewnętrznych przepisach banku oraz w przepisach powszechnie obowiązujących. Powód twierdził, iż ze zmianą procedury w zakresie sprzedaży na rzecz osób najbliższych został zapoznany już po fakcie sprzedaży produktu (...) na rzecz C. G.. Powyższe twierdzenie nie zasługuje na wiarę. Wskazać należy, iż analiza Procedury udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A w placówkach własnych Banku (...) S.A. w procesie O. M. zarówno w wersji pierwotnej, jak i po nowelizacji, w zakresie sformułowanego zakazu wykonywania czynności związanych z procedurą uzyskania produktu kredytowego dla osoby bliskiej pozostaje niezmienna.

Mając na uwadze zarzuty powoda, iż został zapoznany z procedurą w zakresie sprzedaży na rzecz osób bliskich już po sprzedaży produktu (...) na rzecz C. G., nie mogą być uwzględnione. Gdyby powód bowiem nie miał wiedzy i świadomości o obowiązujących w pozwanym uregulowaniach dotyczących sprzedaży na rzecz osób bliskich nie podjąłby czynności opisanych niżej, tylko od początku do końca dokonał procedowania wniosku swojego ojca celem zakupu przez niego produktu (...).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało w dalszej kolejności, iż proces sprzedaży dla C. G. przedmiotowego (...) był procedowany przez M. K., natomiast korzyści finansowe z tej sprzedaży uzyskał powód. Powód uzyskał te korzyści dlatego, bo to powód osobiście poprosił M. K. o wskazanie nr ID powoda we wniosku, po to, by sprzedaż tą przypisać na konto powoda. W istocie powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G.. Osoba procesująca wniosek - M. K. wpisała ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, tj. (...) na wyraźną prośbę powoda, za jego wiedzą i akceptacją, powód wystąpił jako sprzedawca a nie opiekun, choć na umowie widnieje podpis M. K.. Powyższe skutkowało zaliczeniem na login i konto powoda przedmiotowej sprzedaży i przyznaniem mu premii. Celem ww. działania było zaliczenie sprzedaży tego produktu na konto powoda. Było to działanie świadome, celowe, ukierunkowane na uzyskanie przez powoda premii w miesiącu lutym 2013r. Gdyby nie ta prośba powoda, to M. K. winien wskazać swój nr ID, jako osoby dokonującej sprzedaży, wówczas sprzedaż ta zaliczona zostałaby na konto M. K., a powód – z uwagi na nieosiągnięcie założonej sprzedaży w jednym z koszyków – nie uzyskałby w ogóle premii w kwocie 6547zł. Zaliczenie tej sprzedaży na konto M. K. jako procesującego wniosek pozostawałoby bez wpływu na jego prawo do premii, gdyż za ten miesiąc nabył już prawo do premii.

Sąd dał wiarę twierdzeniom powoda iż „nie dotknął fizycznie tego wniosku na żadnym etapie i w systemie żadnych czynności dotyczącej tego wniosku nie dokonał”, nie zmienia to jednak w żaden sposób oceny ustalonego stanu faktycznego, powód skupiając się na twierdzeniu, iż „nie dotknął wniosku” zdaje się zapominać, że był przysłowiowym „mózgiem” całej operacji, był nie tylko świadomy ale i dążył do tego, by sprzedaż (...) dla C. G. wpłynęła na realizację jego planów sprzedażowych i jego premię. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, jaki i zasad doświadczenia życiowego, taki wniosek jest nie tylko uprawniony, ale i oczywisty. Okoliczność, iż umowę z C. G.

podpisał inny z pracowników banku - M. K. nie zmienia oceny sądu w tym zakresie. Strona pozwana nie kwestionowała faktu podpisania umowy przez M. K.. Niemniej jednak wniosek dotyczący sprzedaży tego produktu był przypisany do powoda i to powód czerpał korzyści z tej transakcji - to powód otrzymał wysoką premię w kwocie 6.547zł z tytułu sprzedaży w danym miesiącu, której to premii by nie otrzymał, gdyby nie przypisanie sprzedaży produktu (...) na rzecz osoby mu bliskiej na jego konto. Nie jest tak, co jest oczywiste w sprawie, że za tą konkretną sporną transakcją powód uzyskał korzyść w wysokości 6.547 zł. Jest faktem, iż premia ta była wyliczana z ogółu transakcji zawartych przez powoda z klientami banków, niemniej jednak, gdyby nie sprzedaż tego konkretnego produktu powód w ogóle nie nabyłby prawa do premii. Ponadto, co również nie pozostaje bez znaczenia, sprzedaż produktu (...) osobie bliskiej powodowi nie wygenerowała dla pozwanego przychodu, przeciwnie, Bank nie odnotowując zysku ze sprzedaży, wypłacił powodowi wysoką premię a zatem poniósł stratę. Okoliczność zapłacenia przez osobę bliską powodowi prowizji z tytułu sprzedaży produktu nie może zmienić tej oceny, gdyż jak wynika z przedstawionych przez pozwanego danych, prowizja z tytułu sprzedaży wyniosła 500zł, a strata, jaką poniósł pozwany w związku z zaliczeniem tej transakcji na konto powoda przekroczyła kwotę 6.000 złotych.

Oceniając przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę należy uwzględnić rodzaj i charakter wykonywanej przez niego pracy.

W myśl art. 100 § 2 pkt 4 kp na pracowniku ciąży obowiązek dbałości o dobro zakładu. Działanie, którego dopuścił się powód, polegające na manipulowaniu wynikami sprzedażowymi poprzez ww. sprzedaż osobie spokrewnionej produktu bankowego, mimo iż osoba ta nie zamierzała de facto korzystać z tego produktu, gdzie sprzedaż ta spowodowała, że powód zrealizował założone przez pracodawcę plany w zakresie sprzedaży, a pozwany mimo, że nie odnotował przychodu z tytułu sprzedanego produktu, wypłacił powodowi premię sprzedażową nie może być uznane za zgodne z powinnością sumiennej i starannej pracy, dbałości o dobro zakładu pracy oraz kolidowało z powinnością powoda dokładania staranności w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków i było sprzeczne z interesem pracodawcy, pozwany nie uzyskał przychodu z tytułu sprzedanego produktu i wypłacił nadto powodowi wysoką premię z tytułu sprzedaży, podczas gdy celem przyznawanych pracownikom za sprzedaż premii jest wynagrodzenie ich pracy, która przynosi pracodawcy określone przychody.

Działanie powoda było niełojalne, co jest szczególnie istotne w przypadku świadczenia pracy w instytucji finansowej zaufania publicznego, jaką jest pozwany Bank. Postępowanie powoda miało charakter umyślny, celowy, nakierowane było na osiągnięcie zamierzonego celu, to nie był przypadek ani pomyłka, czy też brak wiedzy lub nieświadomość. Przeciwnie, powód mając wiedzę i świadomość, iż nie może dokonać sprzedaży na rzecz osoby bliskiej uczynił to „rękością” M. K., bo jak inaczej ocenić sytuację, gdy czynności procedowania wykonuje M. K., a wskazuje nr ID powoda jako sprzedawcy na prośbę powoda i czyni to w ściśle określonym celu. W ocenie sądu jest to manipulacja wynikami sprzedażowymi w celu osiągnięcia korzyści w postaci premii.

Powód był obowiązany nie tylko do przestrzegania obowiązujących w pozwanym procedur, wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda, ale i Regulaminu pracy oraz Kodeksu postępowania (...) S. (...) Duch i Litera". Działanie powoda było sprzeczne z obowiązującymi ww. normami etycznymi, co wzmacnia jedynie negatywną ocenę przedmiotowej sytuacji.

Powzięcie przez pozwanego wiadomości o tym, że powód uzyskał premię za sprzedaż produktu (...) osobie mu bliskiej spowodowało, że pracodawca całkowicie utracił zaufanie do powoda do tego stopnia, że uniemożliwiało to dalsze zatrudnianie powoda i skutkowało wypowiedzeniem umowy o pracę. Nie budzi najmniejszych wątpliwości sądu, że w świetle okoliczności niniejszej sprawy bank miał absolutnie uzasadnione podstawy ku temu, by utracić zaufanie do powoda. Słusznie wskazuje pozwany, iż działalność bankowa jest działalnością poddaną ściślejszej reglamentacji, związaną z wysokim ryzykiem gospodarczym, która wymaga zatrudniania wyłącznie pracowników najlepszych, dających gwarancję rzetelnego i efektywnego wykonywania pracy wysokiej jakości i godnych zaufania. O ile praca powoda była efektywna i wysokiej jakości, to niemniej jednak, z punktu widzenia pracodawcy, wobec utraty zaufania do powoda wynikającego z uzasadnionych okoliczności, bank podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Działanie

powoda stało w całkowitej sprzeczności z obowiązującymi w pozwanym normami prawnymi i etycznymi i jako takie nie zasługiwało na aprobatę.

Również twierdzenia powoda, iż przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę były przyczyny leżące po stronie pozwanego są nieuzasadnione i nie znalazły potwierdzenia w toku sprawy. Reorganizacja miała miejsce w roku 2012, zatem na 2 lata przed podjęciem przez pozwanego decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi. Porozumienie z dnia 7.05.2012r., podpisane przez pozwanego Bank ze związkami zawodowymi przewidywało dodatkowe świadczenia dla pracowników zwalnianych z pracy w związku z restrukturyzacją zatrudnienia w okresie od 8.05.2012 r. do 30.11.2012r. Żaden zapis porozumienia nie przewidywał dodatkowych świadczeń dla osób zwalnianych z pracy w okresie po 30.11.2012r., a z § 21 porozumienia na który powołuje się powód, wynika jedynie, że w przypadku przeprowadzania dalszych zwolnień grupowych w okresie od 1.12.2012r. do 30.11.2014r. pozwany winien zagwarantować zwalnianym pracownikom świadczenia równoważne z przewidzianymi w porozumieniu. Tymczasem pozwany nie przeprowadzał zwolnień grupowych w okresie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w żaden sposób nie zostało to potwierdzone, ponadto zwolnienie powoda również nie było zwolnieniem z przyczyn niedotyczących powoda.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę została sprecyzowana w oświadczeniu pracodawcy w sposób jasny, wyraźny i jednoznaczny. Jak wynika z treści samego pozwu, na co słusznie wskazuje strona pozwana, powód doskonale zdawał sobie sprawę z tego, że pozwany utracił do niego zaufanie w związku z dokonaną sprzedażą produktu bankowego osobie spokrewnionej z powodem. Osoba spokrewniona z powodem w rzeczywistości nie skorzystała z zakupionego za pośrednictwem powoda produktu, ale sama sprzedaż tego produktu spowodowała, że powód osiągnął założone cele sprzedażowe i uzyskał prawo premii. Przedmiotowa sprzedaż bez wątpienia wykroczyła poza obowiązujące procedury. Najistotniejsze jest to, że sprzedaż dla osoby bliskiej powodowi została dokonana na konto powoda w celu uzyskania przez niego premii, co było działaniem celowym, zaplanowanym, wymierzonym w ściśle określony skutek w postaci uzyskania przez powoda premii. Powód miał świadomość, że sprzedaż produktu (...) na jego konto jest niezbędna do uzyskania premii w tym miesiącu. Wskazanie nr ID powoda przez M. K. na prośbę powoda nie powinno mieć miejsca i stanowiło ewidentne nadużycie zaufania – w ocenie sądu – w istocie i przez powoda i przez M. K..

Nie miała miejsca również sytuacja eksponowana przez powoda przypisania mu sprzedaży produktu (...) dla C. G. automatycznie- po ID opiekuna klienta, jak i taka, że system premiowania był zmieniany z miesiąca na miesiąc i że w miesiącu lutym 2013r. sprzedaż (...) zaliczała się po ID doradcy. Przeczą temu zeznania właśnie M. K., jak i świadka A. K..

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy [tak m.in. SN w wyroku z 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 41, postanowienie SN z 9 października 2013 r., sygn. I PK 121/13].

Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby mu nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia [tak m.in. SN w postanowieniu września 2013 r., sygn. III PK 85/12, podobnie SN w postanowieniu z 10 października 2012 r., sygn. 193/12]. Ponadto bank jest instytucją, w której rzetelność pracownika nie może wzbudzać żadnych wątpliwości (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 306/98, LEK nr 37501). Tym samym mając na względzie powyższe wskazać należy, iż zasadne jest stwierdzenie, iż pracodawca miał prawo utracić zaufanie do powoda.

Świadek R. C. –dyrektor regionu- potwierdziła utratę zaufania pozwanego do powoda, podkreśliła kwestię etyki i zaufania do pracownika na stanowisku powoda- doradcy do spraw klientów zamożnych i przyczynę utraty tegoż zaufania do powoda. Jednoznacznie zeznała, iż zwolnienie powoda nie wynikało z redukcji zatrudnienia, również świadek Ł. S. potwierdził powyższe, jednocześnie wskazując, iż nowego pracownika pozwany zaczął poszukiwać po

wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, zaprzeczył stanowczo jakoby pozwany zamierzał zatrudnić nową osobę na miejsce powoda w celu zaoferowania takiej osobie niższego wynagrodzenia niż powodowi .

Ponadto w ocenie sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia mogłaby być rozważana nawet pod kątem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tym samym z całą pewnością była wystarczająca do wypowiedzenia w trybie zwykłym. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed Sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny.

Sąd rozpatrzył sprawę w zakresie przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy o pracę: utraty zaufania pracodawcy do powoda - osoby na stanowisku Doradcy (...) w związku ze sprzedażą przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem (...).

Zdaniem sądu pomimo, iż powyżej wskazano „w związku ze sprzedażą przez powoda”, a wniosek procedował i podpisał M. K., to nie odbiera to podanej przyczynie ani charakteru prawdziwości ani konkretności. Jak już bowiem wyżej wskazano, numer ID powoda jako sprzedawcy został wskazany na wyraźną prośbę powoda w ściśle określonym celu zaliczenia tej sprzedaży na konto powoda, powód natomiast doskonale zdawał sobie sprawę z tego, jaki zarzut legł u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę.

Oceniając materiał dowodowy wskazać należy, iż zaoferowane przez pozwanego środki dowodowe potwierdzają prawdziwość i zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc. Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Stosownie natomiast do § 3 do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Zgodnie z art. 99 kpc stronom reprezentowanym przez radcę prawnego zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata. Mając na uwadze powyższe zasady ponoszenia kosztów procesu Sąd obciążył kosztami procesu powoda, który przegrał proces w całości. Na koszty procesu w niniejszej sprawie złożyły się koszty zastępstwa procesowego pozwanego ustalone w wysokości 240 zł na podstawie § 11.1p.1 w zw. z § 2p.1,2 i §3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd oceniając nakład pracy pełnomocnika, stopień zawłości sprawy orzekł o przyznaniu pełnomocnikowi kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 4 -krotności stawki minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż sąd oceniając nakład pracy, wkład pełnomocnika i charakter sprawy orzeka o przyznaniu stawki minimalnej lub jej wielokrotności, abstrahując w tej ocenie od wysokości stawki minimalnej i nie kieruje się tym, czy stawka minimalna wynosi 60zł czy 1000zł, tym samym sam fakt, iż stawka minimalna w niniejszej sprawie w istocie pozostaje nieadekwatna do przedmiotu sporu, nakładu pracy to niemniej uzasadnia zwielokrotnienie tej stawki do czterokrotności stawki minimalnej.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego tj. 113 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. - poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić blisko półtora roku od daty rzekomego przewinienia pracownika, gdy tymczasem, jako maksymalny termin należy traktować termin roczny, który ustawodawca określił na termin zatarcia karnia pracownika przy przewinieniach dyscyplinarnych;

2. naruszenie prawa materialnego tj. 3[1] k.p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p., poprzez przyjęcie, że wiedza bezpośrednich przełożonych powoda, w tym dyrektora oddziału, nie jest wiedzą pracodawcy w rozumieniu art. 3[1] k.p.;

3. naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - sprzedaż przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy, podczas gdy w/w przyczyna jest jedynie pozorna (powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, nadto na umowie widnieje podpis M. K. a nie powoda) i zmierza do uniknięcia konsekwencji dokonania wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników w myśl art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także w związku z uprawnieniami zwalnianych pracowników wypływającymi z porozumienia pozwanego ze związkami zawodowymi w dniu 2 maja 2012 roku - § 21;

4. naruszenie prawa materialnego tj. art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż powód T. G. swoim zachowaniem - sprzedażą produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, podczas gdy w istocie powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, nadto na umowie widnieje podpis M. K. a nie powoda;

5. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie orzeczenia, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny zgromadzonego w toku niniejszego procesu materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logiki formalnej w tym całkowicie dowolną jego ocenę, w szczególności poprzez przyjęcie, iż zeznania powoda T. G. nie zasługują na wiarę, przyznając tym samym walor wiarygodności zeznaniom świadka M. K. dotyczącym:

- poszczególnych etapów procedowania nad wnioskiem (...) o zakup produktu (...), tj. sprzedaż przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem, podczas gdy w istocie powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu
- rzekomej prośby powoda w stosunku do M. K. o wskazanie we wniosku C. G. (2) o zakup (...) numeru ID powoda, podczas gdy z zeznań T. G. wynika, iż nie miał on wiedzy o w/w sytuacji, a wpis dokonany został bez wcześniejszego uzgodnienia z nim tej kwestii;

6. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, mająca istotny wpływ na treść wydanego w niniejszej sprawie orzeczenia, poprzez przyjęcie, iż;

• powód T. G. dopuścił się naruszenia zasad etyki zawodowej określonych w wewnętrznych przepisach banku (...) S.A. tj. „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku S.A. działalności biznesowej poza Bankiem i zapobiegania konfliktom interesów”, „Procedury udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w P. własnych Banku (...) S.A. w Procesie O. Machinę”, Regulaminu Pracy oraz „Kodeksu postępowania (...) S. (...) Duch i Litera” poprzez sprzedaż przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem, podczas gdy w istocie powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą

w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, nadto na umowie widnieje podpis M. K. a nie powoda;

• powód T. G. poprosił M. K. o wskazanie we wniosku C. G. (2) o zakup (...) numeru ID powoda, podczas gdy z zeznań T. G. wynika, iż nie miał on wiedzy o w/w sytuacji, a wpis dokonany został bez wcześniejszego uzgodnienia z nim tej kwestii;

- przełożeni powoda T. R. C., M. N. (2) oraz Ł. S. (2) nie posiadali wiedzy co do okoliczności sprzedaży przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem, gdyż z raportów sprzedaży nie wynika komu dany produkt został sprzedany, podczas gdy z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż dane takie były widoczne nie tylko dla pracowników ale także dla osób im przełożonych, stąd mieli oni pełną świadomość o całej transakcji, szczegółach, oraz jej stronach i przez ponad rok nie zgłosili jakichkolwiek zastrzeżeń w w/w kwestii;
- powód T. G. został zapoznany ze zmianami procedury wewnętrznej Banku w zakresie sprzedaży produktów na rzecz osób najbliższych jeszcze przed sprzedażą produktu (...) na rzecz C. G. (2), podczas gdy z zeznań powoda wynika, iż w/w zapoznanie nastąpiło dopiero po sfinalizowaniu sprzedaży produktu;

Mając na względzie powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego Banku (...) S.A. z siedzibą w G. na rzecz powoda T. G. zwrotu kosztów procesu oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje; ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego, oraz kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając apelację powód wskazał, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło blisko półtora roku po wystąpieniu zdarzenia wskazanego jako podstawa rozwiązania z nim umowy, tj. po sprzedaży (...) ((...)) jego ojcu C. G. (2). Powód powołując się na wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r. w sprawie I PK 105/10 podnosi, że termin roczny przyjęty przez ustawodawcę w art. 113 § 1 k.p. jako termin zatarcia ukarania za przewinienia dyscyplinarne powinien być per analogiam stosowany jako maksymalny termin powoływania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na dane zdarzenie. W niniejszej sprawie pracodawca nie tylko wcześniej powoda nie dyscyplinował za dane zdarzenie, nie prosił o wyjaśnienia, nie podnosił żadnego zarzutu, ale wręcz powód był premiiowany i nagradzany. Powód stoi na stanowisku, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - sprzedaż przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem nie stanowi przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy w myśl art. 30 § 4 k.p., a jedynie zmierza do uniknięcia konsekwencji dokonania wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników w myśl art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także w związku z uprawnieniami zwalnianych pracowników wypływającymi z porozumienia pozwanego ze związkami zawodowymi w dniu 2 maja 2012 roku - § 21. Nie można też pominąć faktu, iż tuż przed wręczeniem wypowiedzenia powodowi otrzymał on wyniki konkursu, który wygrał i w świetle przekazanych mu zasad - w jego konsekwencji - powód powinien być nagrodzony nie tylko w postaci pieniężnej, ale także awansu.

T. G. uważa, że w/w przyczyna jest jedynie pozorna, bowiem powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu, bez porozumienia z powodem. Uwypuklenia nadto wymaga, iż na umowie widnieje podpis M. K. a nie powoda.

Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał utratę zaufania w związku z w/w sytuacją. Zgodnie z poglądem panującym w doktrynie i orzecznictwie utrata zaufania do pracownika może wprawdzie stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jednakże wówczas, gdy znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Dotyczy to również pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, nawet przy założeniu bardziej rygorystycznych kryteriów oceny takiego pracownika (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, sygn. akt I PK 290/14).

Nadto wskazania wymaga, iż istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p. a uzasadnionym wypowiedzeniem z art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przyczyna jest tylko częścią uzasadnienia (choć najważniejszą) i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Jak dotąd nie kwestionowano, że podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., może zaś naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa

w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne, Oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć). Może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 244/13).

Powód zarzuca także, że od samego początku, wszystkie jego poczynania nie tylko były pracodawcy wiadome, ale wręcz przez pracodawcę nadzorowane, albowiem to dyrektor oddziału negocjowała prowizję od (...) dla ojca powoda, a także fakt zawarcia tej umowy widoczny był w wynikach sprzedażowych kolejno raportowanych. Powód podkreśla, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" (wprawdzie powołanym na potrzeby art. 52 § 2 k.p. jednak adekwatnym do potrzeb niniejszej sprawy) - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sąd Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Tutaj pracodawca miał pełne spektrum wiadomości o wszystkich szczegółach transakcji C. G. (2).

W odniesieniu do zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, wskazania wymaga iż Sąd I instancji błędnie przyjął, że powód T. G. dopuścił się naruszenia zasad etyki zawodowej określonych w wewnętrznych przepisach banku (...) S.A. tj. „Polityki w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku S.A. działalności biznesowej poza Bankiem i zapobiegania konfliktom interesów” „Procedury udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w P. własnych Banku (...) S.A. w Procesie O. Machine” Regulaminu Pracy oraz „Kodeksu postępowania (...) S. (...) Duch i Litera” poprzez sprzedaż przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem. Podkreślenia bowiem wymaga, iż przede wszystkim w dacie rzekomego naruszenia powód był zobowiązany do przestrzegania dokumentu, a który powołuje się pracodawca (albowiem przedstawiono mu go później), Nadto, powód fizycznie nie dokonał żadnej czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla C. G. (2), a osobą procedującą w/w wniosek był M. K., który wpisał ID powoda jako sprzedawcy przedmiotowego produktu - co słusznie zauważa Sąd I instancji. Nadto na umowie widnieje podpis M. K. a nie powoda.

Na powoda natomiast przerzucono negatywne konsekwencje zapisów w systemie komputerowym banku, który przypisał operację klienta „do portfela” sprzedażowego opiekuna a nie faktycznego sprzedawcy produktu. Nie sposób także przyjąć, iż powód T. G. poprosił M. K. o wskazanie we wniosku C. G. (2) o zakup (...) numeru ID powoda. Z zeznań T. G. wynika, iż nie miał on wiedzy o w/w sytuacji, a wpis dokonany został bez wcześniejszego uzgodnienia z nim tej kwestii.

Sąd I instancji również błędnie przyjął, iż przełożeni powoda T. R. C., M. N. (2) oraz Ł. S. (2) nie posiadali wiedzy co do okoliczności sprzedaży przez powoda produktu L. (...), który to limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby spokrewnionej z powodem, gdyż z raportów sprzedaży nie wynika komu dany produkt został sprzedany. Natomiast z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż dane takie były widoczne nie tylko dla pracowników ale także dla osób im przełożonych, stąd mieli oni pełną świadomość o całej transakcji, szczegółach, oraz jej stronach i przez ponad rok nie zgłosili jakichkolwiek zastrzeżeń w w/w kwestii. Nie sposób także uznać, że powód T. G. został zapoznany ze zmianami procedury wewnętrznej Banku w zakresie sprzedaży produktów na rzecz osób najbliższych jeszcze przed sprzedażą produktu (...) na rzecz C. G. (2). Z zeznań powoda wynika, iż w/w zapoznanie nastąpiło dopiero po sfinalizowaniu sprzedaży produktu.

Tylko na marginesie wskazania wymaga, iż uwypuklane przez pozwanego w trakcie postępowania sądowego rzekomo negatywne cechy osobowościowe powoda (a odnoszące się do jego konsekwencji i determinacji w osiągnięciu celów sprzedażowych nakładanych przez pracodawcę), które zaważyły na rzekomej utracie zaufania pracodawcy względem pracownika, czego następstwem było rozwiązanie zawartej umowy o pracę, w okresie wykonywania obowiązków pracowniczych były oceniane przez bank jako pożądane i akceptowane.

Pozwany w **odpowiedzi na apelację** wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w II instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że nie zgadza się z zarzutami apelacji i wskazuje z całą stanowczością, iż przy wyrokowaniu Sąd I instancji nie uchybił jakimkolwiek przepisom prawa procesowego, ani materialnego, a zaskarżony przez powoda wyrok został wydany w oparciu o niezwykle rzetelnie przeprowadzone postępowanie dowodowe, co znajduje swój wyraz choćby w uzasadnieniu wyroku, w którym to Sąd w sposób wyczerpujący, jasny i klarowny wyjaśnił motywy oddalenia powództwa.

Zdaniem pozwanego, Sąd Rejonowy dokonał poprawnych, spójnych i logicznych ustaleń faktycznych, w sposób kompleksowy odnosząc się do wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie, a także do wszelkich twierdzeń stron podnoszonych w toku postępowania. Co istotne, w uzasadnieniu wyroku Sąd wyraźnie wskazał dowody, na których sąd się oparł, i przyczyny, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności.

Pozwany ocenia, że w sferze zarzutów naruszenia prawa procesowego apelacją powoda jest jedynie niedopuszczalna polemika z oceną materiału dowodowego, dokonana przez Sąd I Instancji.

W żadnym razie nie można zgodzić się z zarzutem apelacji, jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 233 KPC. Pozwany wskazuje, że zgodnie z treścią tego przepisu, Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Ocena ta musi być zgodna z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz uwzględniać całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 KPC wymaga wykazania, że Sąd uchybił wymienionym wyżej zasadom - to bowiem jedynie może stanowić podstawę zarzutu dokonania dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął Sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. W orzecznictwie przyjmuje się, iż wykazanie, że sąd drugiej instancji naruszył art. 233 § 1 k.p.c. oraz że mogło to mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją strony co do dowodów zebranych w sprawie, jeśli jednocześnie nie wykaże się, iż ocena przyjęta przez sąd drugiej instancji za podstawę rozstrzygnięcia, przekracza granicę swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa [wyrok SN z 10 kwietnia 2000 r., sygn. V CKN 17/00]. Ocena dowodów przeprowadzona z zachowaniem wskazanych reguł mieści się w granicach wyznaczonych przez zasadę swobodnej oceny dowodów, wprowadzoną w art. 233 KPC. Nie jest zatem wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 KPC przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd I instancji. Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 KPC przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 KPC (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów) [wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACa 1075/12].

Mając na uwadze powyższe pozwany podnosi, że zarzuty powoda mogłyby być uwzględnione jedynie wówczas, gdyby wykazał on, że zebrane dowody choćby w części zostały ocenione w sposób rażąco wadliwy, sprzeczny z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego. Tego zaś powód w żadnym wypadku nie dowiódł, a jego twierdzenia, jakoby prawidłowa ocena materiału dowodowego w sprawie prowadziłyby do odmiennych ustaleń, są jedynie subiektywną polemiką z trafnymi - w ocenie pozwanego, wnioskami Sądu I instancji. Jak wynika z treści apelacji, powód dokonuje oceny materiału dowodowego w sposób wybiórczy i fragmentaryczny, z pominięciem tej części materiału, która jest sprzeczna z jego interesem.

Powód zarzuca w apelacji m.in., że Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art. 113 § 1 KP w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 KP poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę może nastąpić blisko półtora roku od daty rzekomego

przewinienia pracownika. Z powyższym zarzutem nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim pozwany podkreśla, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, może być ono uznane za nieuzasadnione. Powód opierając zarzut naruszenia przez Sąd art. 113 § 1 w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 KP na wyroku SN o sygn. I PK 105/10 całkowicie pomija okoliczność, że w stanie faktycznym, w jakim zapadło orzeczenie Sądu Najwyższego, pracodawca przywołał - jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę - zdarzenie, będące już wcześniej przedmiotem kary porządkowej, która to kara zdążyła już ulec zatarciu, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Skoro zatem pracownik poniósł już konsekwencje dyscyplinarne określonego zdarzenia, i to niezwłocznie po wystąpieniu tego zdarzenia, to zgodzić się należy z Sądem Najwyższym, iż niedopuszczalne jest opieranie się na tym samym zdarzeniu w wypowiedzeniu, które następuje kilka lat później.

W niniejszej sprawie natomiast, o naruszeniu przez powoda zasad obowiązujących w pozwanym Banku, pracodawca powziął wiedzę dopiero w drugim kwartale 2014, rok od naruszenia przez powoda zasad obowiązujących w Banku. Sama waga naruszenia, w kontekście stanowiska zajmowanego przez powoda i rodzaju działalności prowadzonej przez Bank, spowodowały tak dalece idącą utratę zaufania do pracownika, że niemożliwe było kontynuowanie z powodem dalszej, efektywnej współpracy, co znalazło swój wyraz w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Powód nie został wcześniej ukarany karą porządkową, a zatem nie mogło dojść do zatarcia kary nałożonej w związku z konkretnym naruszeniem i co za tym idzie, nie doszło do zdezaktualizowania się przyczyny wypowiedzenia, albowiem pracodawca nie miał o niej wiedzy. Wiedzę tę posiadał krótko przed złożeniem powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu.

W tym miejscu należy odnieść się do kolejnych, podniesionych przez powoda zarzutów, związanych z naruszeniem przez Sąd I instancji prawa materialnego, w postaci art. 3111 KP w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 KP i zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, mającą wpływ na treść wydanego orzeczenia. W odpowiedzi na tak postawione zarzuty pozwany Bank zwraca w pierwszej kolejności uwagę, że żaden z przywołanych przez powoda świadków nie złożył zeznań o treści wskazywanej przez powoda. Świadkowie zgodnie także zeznawali, iż wiedzę na temat nieprawidłowości, do jakich doszło przy okazji sprzedaży produktu (...) na rzecz osoby spokrewnionej z powodem uzyskali po przeprowadzeniu analizy sprzedaży (...), przy czym analiza ta nie dotyczyła tylko i wyłącznie produktów (...) sprzedanych przez powoda, ale zakrojona była na szerszą skalę [vide: zeznania świadka R. C. (2), zeznania świadka K. R. (2) złożone na rozprawie w dniu 9 grudnia 2014 r.

Skoro zatem świadkowie zeznający w sprawie wskazywali, iż wiedzę o nieprawidłowościach przy sprzedaży spornego (...) na rzecz osoby bliskiej powodowi powzięli po przeprowadzeniu przez Bank kontroli transakcji (...), to oczywistym jest, że pracodawca - niezależnie od tego, kogo będziemy traktować jako pracodawcę w rozumieniu art. 3[1] Kodeksu pracy - nie mógł mieć tej wiedzy wcześniej. Zbędne są w związku z tym jakiegokolwiek rozważania w przedmiocie definicji pracodawcy. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy nie miał podstaw do uznania - lask chciałby tego powód - że pracodawca miał wiedzę o nieprawidłowościach, których dopuścił się powód już w roku 2013, ani tym bardziej by przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powoda była w roku 2014 już nieaktualna.

W tym miejscu należy także podkreślić skalę zatrudnienia w pozwanym Banku, który-jak wynika z tabel przedkładanych w toku postępowania - w dniu 26 maja 2014 r. (w dniu wypowiedzenia umowy o pracę powoda) zatrudniał (...) pracowników. Oczywistym jest, że w tak ogromnej organizacji pracodawca nie jest w stanie codziennie, na bieżąco śledzić wszelkich transakcji przeprowadzanych przez pracowników. Z tego też m.in. powodu tak ważne dla Banku jest, by zatrudniani przez niego pracownicy byli poza jakimikolwiek podejrzeniami i Bank mógł darzyć ich stuprocentowym, niczym niezachwianym zaufaniem. Nie wolno bowiem tracić z oczu, że pozwany prowadzi szczególną działalność gospodarczą, w ramach której jego Klienci powierzają mu swoje i to właśnie pracownicy Banku są osobami reprezentującymi Bank przed klientami każdego dnia.

Rozważania zamieszczone w punktach poprzedzających wiążą się także ze stawianym przez powoda w apelacji zarzutem naruszenia przez Sąd art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy. Powód wskazuje w tym zakresie, iż Sąd w sposób niewłaściwy przyjął, iż T. G. swoim zachowaniem - sprzedażą produktu (...), którego limit nie został wykorzystany, na rzecz osoby bliskiej naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, podczas gdy powód nie dokonał żadnej

czynności na etapie procedowania wniosku dotyczącego sprzedaży (...) dla osoby bliskiej, a osobą procedującą ten wniosek był M. K. (4), który wpisał ID powoda jako sprzedawcy produktu, a nadto na samej umowie widnieje podpis M. K..

W odpowiedzi na tak postawiony zarzut przypomnieć należy, że przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie wykazało bezsprzecznie, że w związku ze sprzedażą produktu (...) na rzecz członka najbliższej rodziny powoda, ów członek rodziny zapłacił na rzecz Banku prowizję w wysokości 500 (pięćset) złotych. Premia przyznana powodowi w związku ze wskazaną sprzedażą wyniosła 6,547 (Sześć tysięcy pięćset czterdzieści siedem) złotych, przy czym gdyby nie doszło do sprzedaży produktu na rzecz członka najbliższej rodziny, powód nie otrzymałby premii w ogóle. Przedmiotowy produkt (...) został uruchomiony w dniu 1 lutego 2013. Od tego dnia w codziennych raportach sprzedażowych przez cały luty oraz w finalnym rozliczeniu tego miesiąca opublikowanym w dniu 20 marca 2013 r. T. G. widział ten wolumen jako zaliczony do jego wyniku i nigdy nikomu nie zgłosił, iż jest to sytuacja nieprawidłowa. Przełożeni powoda, jak już zwracano uwagę powyżej - nie mieli informacji o danych osobowych Klienta, w związku z czym nie mogli wiedzieć, że premia została powodowi naliczona za niedozwoloną sprzedaż. W ocenie Banku jest to okoliczność potwierdzająca okoliczność, że Pan T. G. był nie tylko świadomy, ale i dążył do tego, by sprzedaż (...) dla jego ojca wpłynęła na realizację planów i premię właśnie pana T. G.. Okoliczności te potwierdził jednoznacznie świadek M. K. (4), który na rozprawie w dniu 10 września 2015 r. W kontekście przywołanych wyżej faktów nie sposób uznać, że powód nie miał udziału w sprzedaży (...) na rzecz osoby mu bliskiej. Powód, jako wieloletni pracownik Banku - wbrew swoim twierdzeniom - doskonale znał procedury i zasady obowiązujące u pracodawcy i wiedział, że sprzedaż jakichkolwiek produktów na rzecz osób bliskich jest niedopuszczalna. Mimo to, powód podjął czynności zmierzające do uzyskania premii z tytułu sprzedaży produktu na rzecz osoby mu bliskiej, doprowadzając tym samym do powstania straty po stronie Banku, który nie tylko nie zarobił na sprzedaży (...) na rzecz osoby bliskiej powodowi, ale też wypłacił mu wysoką premię z tytułu tejże sprzedaży.

Odnosnie znajomości przez powoda procedur obowiązujących w Banku wskazać należy na w pełni prawidłowe ustalenia, jakie poczynił Sąd I instancji. W szczególności Sąd zauważył, że powoda obowiązywała Polityka w sprawie zasad prowadzenia przez (...) Banku (...) S.A. działalności biznesowej i zapobiegania konfliktom interesów" oraz Procedura udzielania produktów kredytowych przez Bank (...) S.A. w placówkach własnych Banku (...) S.A. w procesie O. (...)" . Niezależnie od zmian zachodzących w procedurach wewnętrznych i politykach Banku, niezmienny pozostaje od lat zakaz wykonywania czynności związanych z procedurą uzyskania produktów kredytowych dla osoby bliskiej. Poza tym, pracownicy Banku - w tym powód - zobowiązani są do przestrzegania Kodeksu postępowania (...) „S. (...) (...)a", który to Kodeks stanowi, że osoby zobowiązane do jego przestrzegania winny być uczciwe, sprawiedliwe i godne zaufania, powinny również unikać jakichkolwiek konfliktów między pracą a sprawami osobistymi. Fakt zapoznania z Kodeksem Postępowania powód potwierdził jeszcze w roku 2008. Dodatkowo wskazać należy, że świadkowie zeznający w sprawie zgodnie podkreślali, że w Banku obowiązują procedury nakazujące unikania konfliktów między pracą a sprawami osobistymi, w tym zakazujące procesowania na rzecz osób bliskich.

Absolutnie nieuprawnione są zarzuty powoda, jakoby Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 KPC poprzez przyjęcie, iż zeznania powoda nie zasługują na wiarę, przyznając tym samym walor wiarygodności zeznaniom świadka M. K. (4), Sąd Rejonowy w sposób precyzyjny i jasny wyjaśnił przyczyny, dla których nie dał wiary twierdzeniom powoda, w zakresie, w jakim pozostawały one w sprzeczności z zeznaniami świadka M. K. (4). Zeznania świadka K. były spójne i logiczne, a nadto korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków. Poza tym, przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka znajduje swoje oparcie w zasadach doświadczenia życiowego, jak i poglądów doktryny. Komentatorzy podkreślają m.in., że bezpośrednie zainteresowanie wynikiem postępowania sądowego wpływa na ujawnianie przez strony wiadomości, może spowodować świadome lub nieświadome ich zniekształcenie, a nawet zatajenie. Możliwość oparcia się sądu na wypowiedziach stron przy ustalaniu stanu faktycznego zależy nie tylko od stopnia uczciwości stron (oderwania się od spojrzenia przez pryzmat własnych interesów), ale i od umiejętności sądu w zakresie oceny jakości podawanych przez strony informacji [tak T. Ereciński w: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Postępowanie rozpoznawcze pod red. T. Erecińskiego]. Nie bez znaczenia jest także

okoliczność, iż dowód z przesłuchania stron jest dowodem fakultatywnym, subsydiarnym i symetrycznym [tak m.in. SN w wyroku z 18 kwietnia 2012 r. (sygn. II PK 197/11)].

Pozwany przywołuje w tym miejscu również inne orzeczenie Sądu Najwyższego, w którym Sąd ten uznał, że jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wyprowadzaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona [wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., sygn. IICKN 817/00].

Pozwany ponownie podkreśla, że podnoszone przez powoda zarzuty procesowe sprowadzają się w zasadzie wyłącznie do przedstawienia własnej oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed Sądem i instancji i stanowią zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku albowiem sędziowskiej ocenie dowodów nie można jedynie przeciwstawiać własnej oceny. Apelujący ograniczył się przy tym w apelacji w zasadzie do ogólnego zakwestionowania zgodności materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd I instancji z wyprowadzonymi na jego podstawie wnioskami, co jest niewystarczające dla skutecznego podniesienia zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Całkowicie bezzasadne są także zarzuty powoda, jakoby Sąd I instancji naruszył art. 30 § 4 KP w zw. z art. 45 § 1 KP albowiem nie uznał, iż przyczyna wskazana przez Bank w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda była pozorna i zmierzała do uniknięcia konsekwencji dokonania wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji wyraźnie wykazało, iż stanowisko powoda nie było i nie jest objęte restrukturyzacją, a do wypowiedzenia jego umowy o pracę doszło wyłącznie w oparciu o przyczyny jego dotyczące. Zwrócić należy przy tym uwagę, że na rozprawie w dniu 9 grudnia 2014 r. świadek R. C. (2) wyraźnie zeznała, iż od 1 grudnia 2014 r. jest zatrudniony pracownik na miejsce powoda na to samo stanowisko. Świadek zeznała nadto, z całą stanowczością, że zwolnienie powoda nie wynikało z redukcji zatrudnienia [strona 6 protokołu z rozprawy z 9 grudnia 2014 r.]. Na rozprawie 5 lutego 2015 r. świadek Ł. S. (2) zeznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem, nie miało żadnego związku ze zmianami organizacyjnymi w oddziale Banku oraz, że w okresie rozwiązania umowy o pracę z powodem nie miały miejsca zmiany organizacyjne oddziału Banku w G. Świadek zeznał również, że na stanowisko została zatrudniona nowa osoba. Świadczenie wskazywali także na doskonałe oceny pracy powoda i zgodnie podkreślali, że nie leży w interesie Banku, ani żadnego innego pracodawcy, zwalnianie z pracy osób najlepszych, przynoszących wysokie przychody pracodawcy. Równocześnie jednak, nawet najlepsi pracownicy, jeśli dopuszczają się tak nieetycznych zachowań, jak miało to miejsce w przypadku powoda, nie mogą bronić się zyskami, jakie przynoszą pracodawcy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy sprowadzające się do uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było uzasadnione, co skutkowało oddaleniem powództwa. To zaś spowodowało, że Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

Na wstępie wskazać należy, że postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach

apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55).

Powód zarzucił w apelacji Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 113§1 w zw. z art. 30§1 pkt 2 kp, , a także prawa procesowego tj. art. 233 i 328 § 2 kpc.

W sytuacji gdy apelujący zarzuca Sądowi Rejonowemu zarówno naruszenie prawa procesowego, jak i materialnego to w pierwszej kolejności trzeba się odnieść do zarzutów procesowych bowiem dopiero poczynienie prawidłowych ustaleń faktycznych umożliwia dokonanie właściwej kwalifikacji prawnej w oparciu o przepisy prawa materialnego. Naruszenie przepisów postępowania oznacza działanie sądu niezgodnie z przepisami prawa procesowego. W praktyce chodzi o zarzuty związane z uchybieniami, których - według strony apelującej - dopuścił się sąd pierwszej instancji w postępowaniu lub przy rozstrzyganiu. W każdym jednak przypadku naruszenia prawa procesowego należy zawsze stwierdzić istnienie związku przyczynowego między naruszeniem przepisu proceduralnego a treścią orzeczenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd I Instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, ustalenia swoje opierając na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał swobodnej oceny dowodów w ramach art. 233 § 1 kpc a Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w sędziowskiej ocenie materiału dowodowego żadnych uchybień. Nie doszło również do obrazu art.233 § 1 kpc. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS z 1997r., nr 21, poz.426, lub wyrok z dnia 27 lutego 1997r., I PKN 25/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 21, poz. 420), co w ocenianej sprawie nie występuje.

W kontekście powyższych zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów. Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń

faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić trzeba, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył powołany wyżej przepis, nie przedstawił też żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego.

Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że nie było żadnych podstaw do zakwalifikowania oceny materiału dowodowego jako wadliwej czy dowolnej. W przekonaniu Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji we właściwy sposób zgromadził i ocenił zebrany przez siebie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują potwierdzenie w tym materiale. Posiłkując się tym materiałem Sąd Rejonowy, starannie i wnikliwie, zrekonstruował okoliczności faktyczne, które następnie – w sposób prawidłowy – ocenił pod względem prawnym. Stąd chybiony jest zarzut apelującego odnośnie tej kwestii tym bardziej, że zdaniem Sądu Okręgowego, nie zawarł on w apelacji argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c. Apelacja ograniczyła się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych lub pozostają z nim w sprzeczności. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, gdyż wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych dowodach – w zakresie, w jakim Sąd uznał je za wiarygodne i posiadające moc dowodową.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że pracodawca utracił zaufanie do powoda na skutek uzyskania wiedzy o nieprawidłowościach w sprzedaży przez powoda produktu (...) swojemu ojcu. Sąd Rejonowy właściwie ocenił zebrany materiał dowodowy w zakresie uznania, że pomimo, iż świadek K. prowadził tę transakcję, to ostatecznie, produkt ten sprzedany został przez powoda i na jego konto o czym zeznawał świadek K. podkreślając, że to powód należał na udział świadka w tym działaniu oraz, że to powodowi zależało na zaliczeniu tej sprzedaży na jego konto gdyż inaczej nie zrealizowałby planu sprzedaży w 100% co pozbawiłoby go prawa do premii. Takie działanie powoda słusznie zostało uznane przez pozwanego za naruszające zaufanie pracodawcy do powoda zważywszy na jego pozycję w strukturze organizacyjnej pozwanego.

Utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę może uzasadniać wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony, jednakże wypowiedzenia umowy na takiej podstawie można skutecznie dokonać tylko wtedy, gdy pracownik w chwili złożenia mu takiego oświadczenia woli wiedział o tym jakie zachowanie spowodowało tę utratę. „Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo, że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest uzasadniona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem” - wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy” - wyrok SN z dnia 2 października 2012 roku, sygn. akt II PK 602/12, LEX nr 1243025. - w niniejszej sprawie wzięte przez pracodawcę okoliczności niewątpliwie uzasadniały takie stwierdzenia pracodawcy, jakie legły u podstaw podjętej decyzji o wypowiedzeniu umowy.

Zgodnie z ciężarem dowodu, to pracodawca ma obowiązek wykazania, że wypowiedzenie umowy było konkretne i rzeczywiste. Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany sprostał temu wymaganiu. Rozważenia wymaga natomiast czy waga tych uchybień była wystarczająca do utraty zaufania przez pracodawcę i uzasadniała wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Wskazać należy w tym miejscu, że w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (por. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Z tego względu w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 7.

W przedmiotowej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, wszystkie opisane okoliczności wystąpiły w odniesieniu do powoda i przyczyn wskazanych przez pracodawcę, który miał prawo utracić zaufanie do powoda jako wieloletniego, doświadczonego pracownika. Powód, jako wieloletni pracownik Banku, doskonale znał procedury i zasady obowiązujące u pracodawcy i wiedział, że sprzedaż jakichkolwiek produktów na rzecz osób bliskich jest niedopuszczalna. Mimo to podjął czynności zmierzające do uzyskania premii z tytułu sprzedaży produktu na rzecz osoby mu bliskiej, doprowadzając tym samym do powstania straty po stronie Banku, który nie tylko nie zarobił na sprzedaży (...) na rzecz osoby bliskiej powodowi, ale też wypłacił mu wysoką premię z tytułu tej sprzedaży. Przy czym niezwykle ważne jest podkreślenie, że pozwany bardzo wysoko oceniał powoda jako pracownika i miał do niego zaufanie. Tymczasem, co wykazało postępowanie, działanie powoda w stosunku do pracodawcy było nielojalne, co jest szczególnie istotne w przypadku świadczenia pracy w instytucji finansowej zaufania publicznego, jaką jest Bank. Postępowanie powoda miało charakter umyślny, celowy i nakierowane było na osiągnięcie zamierzonego celu, a nie wiązało się z brakiem wiedzy lub nieświadomości, czy też nie nosiło cech przypadku, czy nieumyślnego błędu.

W takiej sytuacji wyjaśnienia wymaga także zarzut naruszenia art. 113 § 1 kp w zakresie dokonania wypowiedzenia po upływie około półtora roku od daty przewinienia będącego podstawą decyzji pozwanego. W tym zakresie Sąd Okręgowy także nie podzielił argumentów apelującego i jego interpretacji orzeczenia SN z 23.11.2010 (I PK 105/10) uznając, że powód w sposób wybiórczy odniósł się do tego wyroku. Najistotniejszą tezą SN jest stwierdzenie, że wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Może być natomiast uznane za nieuzasadnione wtedy, gdy okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie na skutek upływu czasu stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia. W przedmiotowej sprawie takiego wniosku, w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia, wyprowadzić nie można, na co słusznie zwrócił uwagę zarówno Sąd Rejonowy, jak i pozwany. Ponadto przyjęcie terminu "ważności" przyczyny, zdaniem Sądu Okręgowego, ma uzasadnienie tylko wtedy, gdy pracodawca posiada wiedzę o okoliczności stanowiącej podstawę wypowiedzenia, a nie podejmuje żadnej decyzji utrzymując pracownika przez długi okres w stanie niepewności. Tymczasem w niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca albowiem pozwany o przyczynie stanowiącej podstawę dokonanego wypowiedzenia dowiedział się dopiero w kwietniu 2014 r., tj. krótko przed podjęciem decyzji.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacyjnych za uzasadnione i z braku przyczyn branych przez sąd pod uwagę z urzędu na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację.

Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia i odpowiedzialności za wynik procesu było obciążenie powoda kosztami procesu za postępowanie apelacyjne zgodnie z art. 98 i 99 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015.1804 ze zm.).

SSO Iwona Wysowska SSO Ewa Michalska SSO Marek Zwiernik