

**sygn. akt VII Pa 21/17**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz (spr)

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st.sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2017 roku w Warszawie

sprawy z powództwa P. T. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o wynagrodzenie i wydanie świadectwa pracy

oraz z powództwa wzajemnego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

przeciwko P. T. (1)

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego (powoda wzajemnego) (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 października 2016 roku sygn. VI P 261/15

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz P. T. (1) kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sygn. akt VII Pa 21/17

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 października 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. T. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zapłatę i wydanie świadectwa pracy, w pkt 1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.550,62 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za okres od dnia

1 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r., w pkt. 2 nakazał pozwanej wydać powodowi świadectwo pracy za okres od dnia 10 marca 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r., zaś w pkt. 3 w pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił.

W pkt. 4 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w całości, w pkt. 5 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.062,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, zaś w pkt. 6 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę w wysokości 455,04 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. W pkt. 7 Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 3.062,02 zł.

### **Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

P. T. (1) był zatrudniony w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 10 marca 2015 r. do dnia 9 czerwca 2015 r. Wynagrodzenie powoda wynosiło 4.210,18 zł brutto miesięcznie i było wypłacane najpóźniej do 10-ego dnia następnego miesiąca. W treści umowy wskazano 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty (...) ds. Obsługi Klientów. Powód otrzymał wynagrodzenie za marzec 2015 r. w wysokości 3.062,02 zł brutto.

Powód w pozwanej Spółce zajmował się pozyskiwaniem i obsługą klientów, a także negocjowaniem zawarcia ewentualnych umów przez klientów (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. Powód dzwonił do klientów, wysyłał wiadomości e-mail, składał sprawozdania H. T., jeździł do klientów samochodem służbowym. Powód aktualizował również dane klientów w bazie (...). Rozpoczął on pracę w pozwanej Spółce, jako doświadczony pracownik, wskazując również, że ma kontakty z kilkoma klientami. W toku swojej pracy w pozwanej Spółce powód zdołał nawiązać kontakty z czterema spółkami – (...) S.A., (...) Bank S.A., (...) oraz (...) S.A. – z którymi negocjował zawarcie umów związanych z usługami reklamowymi w internecie. Po odejściu powoda z pozwanej Spółki nie doszło ostatecznie do zawarcia umów z tymi czterema podmiotami, ponadto trzy z nich - (...) S.A., (...) S.A. i (...) - w ogóle nie zawierały umów na wykonanie takich usług z jakimkolwiek innym podmiotem. (...) Bank S.A. oświadczył z kolei, że nie zawarł takiej umowy bezpośrednio z powodem P. T. (1). Ponadto powód doprowadził do zawarcia przez pozwaną umowy z firmą, w której pracował znajomy powoda, który zgodził się na zawarcie tej umowy, gdyż powód polecił mu pozwaną Spółkę.

W dniu 23 kwietnia 2015 r. pracodawca przedstawił powodowi do podpisania porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 9 czerwca 2015 r. Powód odmówił podpisania porozumienia, po czym pracodawca wezwał go do zdania sprzętu – telefonu, laptopa i modemu wraz z dwoma kartami SIM, które powód zdał w tym samym dniu. Po tej dacie powód nie stawiał się już w pracy w pozwanej Spółce, nie miał on również możliwości w tym okresie świadczyć pracy na rzecz pozwanej, ponieważ oddał przekazany mu sprzęt w postaci telefonu i laptopa z kartami SIM. Pracodawca również nie wzywał powoda do świadczenia pracy. Pozwana Spółka wypłaciła na rzecz powoda przelewem z dnia 9 kwietnia 2015 r. kwotę w wysokości 2.200,42 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2015 r.

Decyzją z dnia 29 czerwca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 8 maja 2015 r. do dnia 4 czerwca 2015 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powoda P. T. (1), które uznał za wiarygodne w całości zwłaszcza w kontekście odmówienia wiarygodności zeznaniom świadków H. T. oraz K. C.. Sąd w szczególności zwrócił uwagę na sam fakt wręczenia przez powoda pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał, iż co prawda dokument ten nie jest podpisany, jednak z zeznań świadka H. T. wynika, że powód faktycznie w dniu 23 kwietnia 2015 r. zakomunikował mu, że nie będzie realizował stosunku pracy dla pozwanej Spółki. W ocenie Sądu Rejonowego należało więc przyjąć, że powód faktycznie wypowiedział umowę o pracę, co zakomunikował swojemu pracodawcy. Ponadto Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka J. P. wskazując, że znajdują one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, zwłaszcza mając na uwadze fakt, że sam pozwany przyznał, iż w wyniku pracy powoda została zawarta jedna umowa z innym podmiotem.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne również zeznania świadka M. S. wskazując, że znajdują one potwierdzenie w treści pisma (...) Bank S.A. z siedzibą w W.. W tym samym kontekście, Sąd I instancji ocenił zeznania świadka P. T. (2) stwierdzając, że są one zgodne z oświadczeniem Spółki

(...) S.A. z siedzibą w W.. Jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze, że zeznania obu wskazanych powyżej świadków przemawiają zdecydowanie przeciwko twierdzeniom pozwanej Spółki, zgodnie z którymi powód miał zamiar świadomie przejąć klientów, z którymi prowadził negocjacje podczas pracy u pozwanego.

Sąd Rejonowy nie dał natomiast wiary zeznaniom świadka H. T. w zakresie, w jakim świadek ten wskazywał na obowiązki powoda oraz na fakt ich niewykonywania przez P. T. (1). Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że świadek opiera zakres obowiązków powoda na dokumencie w postaci załącznika do umowy o pracę, który to dokument nie został podpisany przez powoda, jak również nie ma go w aktach osobowych powoda. Stąd też Sąd Rejonowy uznał, że powodowi w rzeczywistości nigdy nie przedstawiono tego dokumentu zawierającego zakres jego obowiązków, tym samym więc nie sposób oceniać prawidłowości wykonywania przez niego obowiązków wynikających z umowy o pracę. Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że z zeznań świadka K. C. wynika, że zakres obowiązków został przekazany powodowi ustnie, co również potwierdza, że dokument ten nigdy wcześniej nie został powodowi przedstawiony. Sąd Rejonowy miał także na uwadze, że w aktach osobowych powoda brak jest dokumentu przedstawiającego jego zakres obowiązków. Z powyższych względów Sąd nie oparł się również na dowodzie z dokumentu, znajdującego się na k. 32 – 34 akt sprawy, wskazując, że po pierwsze brak jest jakiegokolwiek potwierdzenia, aby dokument ten został przedstawiony powodowi, a po drugie nie jest on podpisany, stąd też nie sposób uznać, aby powód miał świadomość, że powinien wykonywać wszelkie czynności wskazane w tym dokumencie.

Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom świadków H. T. oraz K. C. w zakresie, w jakim świadkowie ci wskazali, że powód miał nie wykonywać swoich obowiązków oraz, że wykasował on wszystkie dane kontaktowe i e-maile do firm, z którymi się kontaktował. W ocenie Sądu zeznania te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd miał na uwadze, że świadek H. T. zeznał, że odzyskana została część rzekomo skasowanych przez powoda e-maili, pozostałe zaś nie zostały odzyskane, gdyż koszty takiej operacji są bardzo wysokie. Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że brak jest jakiegokolwiek rachunku, czy też umowy, potwierdzających faktyczne wykonanie na rzecz pozwanej usługi polegającej na odzyskiwaniu skasowanych maili. Brak jest również potwierdzenia prowadzenia dalszych kontaktów przez pozwaną po zwolnieniu powoda z czterema spółkami, z którymi powód prowadził negocjacje. W szczególności brak jest materiału dowodowego potwierdzającego, że firmy te nie były zainteresowane prowadzeniem rozmów jedynie ze względu na zwolnienie powoda z pozwanej Spółki. Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego żadna z czterech firm nie podpisywała z innym podmiotem umowy na świadczenie usług, jakie były przedmiotem negocjacji prowadzonych przez powoda, jako pracownika pozwanej Spółki. Sąd Rejonowy zaznaczył, że również z zeznań świadków M. S. i P. T. (2) wynika, że nie mieli oni żadnych dodatkowych kontaktów z powodem, poza kontaktami wynikającymi z pracy powoda w pozwanej Spółce. Ponadto Sąd I instancji podkreślił, że powód pozyskał dla pozwanej jednego klienta w postaci swojego znajomego, gdyby natomiast powód rzeczywiście nie chciał pracować dla dobra swego zakładu pracy, to nie poleciłby swojemu znajomemu pozwanej Spółki, jako godnego zaufania kontrahenta do zawarcia umowy. Co do wykonania tej umowy oraz płatności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że jak wynika z zeznań świadka J. P., to pozwana nie chciała rzetelnie wykonać kampanii reklamowej, będącej przedmiotem umowy. Ponadto pozwana nie udowodniła żadnych problemów z płatnością ze strony J. P., który zeznał, że musiał pozwanej zapłacić z góry umówioną kwotę. W ocenie Sądu Rejonowego, z materiału dowodowego nie wynika również, aby powód w rzeczywistości przejął do jakiegokolwiek innej firmy klientów, z którymi negocjował z ramienia pozwanej Spółki. W związku z powyższym, Sąd I instancji uznał, że całokształt powyżej wskazanych okoliczności przemawia przeciwko przyjęciu wiarygodności zeznań świadków H. T. oraz K. C., które to zeznania zdaniem Sądu Rejonowego, są jedynie elementem przyjętej na użytek niniejszego postępowania strategii pozwanej, która stara się wykazać, że powód w rzeczywistości nie wykonywał swojej pracy i działał na jej szkodę. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że obaj świadkowie są pracownikami pozwanej Spółki. Ponadto świadek H. T. w rzeczywistości jest osobą podejmującą decyzje w tej Spółce, o czym świadczy fakt, że to on sam zatrudniał powoda i to

z nim powód rozmawiał na temat zakończenia swego stosunku pracy. Wobec powyższego zeznania obu tych świadków nie zostały przez Sąd uznane za wiarygodne.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności przystąpił do analizy istnienia podstaw żądania zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej Spółki wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. Sąd Rejonowy ustalił, że powód ustnie wyraził chęć pracy dla innej spółki i zwolnienia się z (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.. Pozwana zaproponowała mu więc rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ale dopiero z dniem 9 czerwca 2015 r., na co powód się nie zgodził, przedstawiając jednocześnie wypowiedzenie umowy o pracę. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Rejonowego należało uznać, że powód skutecznie wręczył wypowiedzenie umowy o pracę pozwanemu pracodawcy. Oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało bowiem przedstawione pozwanej dnia 23 kwietnia 2015 r., a z treści umowy o pracę wynika, że umowa o pracę rozwiązywała się za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Powołując się na treść art. 34 pkt. 3 k.p., Sąd I instancji wskazał, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi 2 tygodnie, jeżeli okres ten wynosił 3 miesiące, tak jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy ustalił, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, a więc z dniem 9 maja 2015 r.

Odnosząc się do roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana Spółka wypłaciła powodowi jedynie wynagrodzenie za marzec 2015 r., nie dokonując na jego rzecz wypłaty wynagrodzenia za miesiąc kwiecień oraz pierwsze 9 dni miesiąca maja 2015 r. Sąd Rejonowy przywołał treść art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Jednocześnie ustawodawca w dalszej części ww. regulacji wskazał również, że za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sąd I instancji zważył, że w realiach rozpoznawanej sprawy, powód do dnia 23 kwietnia 2015 r. niewątpliwie wykonywał pracę, o czym świadczą wiadomości mailowe przedstawione przez pozwaną w toku postępowania. Z wiadomości tych wynika, że powód kontaktował się w sprawach negocjacji umów na usługi reklamy internetowej z potencjalnymi kontrahentami pozwanej Spółki, wykonywał więc swoje obowiązki na stanowisku handlowca. W ocenie Sądu Rejonowego prawo powoda do wynagrodzenia za ten okres, tj. od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 23 kwietnia 2015 r., jest oczywiste i wynika wprost z art. 80 zdanie 1 k.p.

Sąd Rejonowy, analizując korespondencję e-mail nie stwierdził, aby powód w rzeczywistości jedynie pozornie wykonywał swoją pracę. Wskazał, że co prawda pozwana postawiła zarzut takiej pozorności pracy powoda, jednak zarzut ten nie został w żaden sposób w toku postępowania udowodniony, pomimo że ciężar jego udowodnienia spoczywał na pozwanej Spółce, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, w szczególności nie zostało wykazane przez stronę pozwaną, aby powód faktycznie nie miał na celu zawarcia umów z czterema podmiotami, z którymi prowadził negocjacje w imieniu pozwanej Spółki. Ponadto Sąd miał na uwadze, iż z zeznań powoda wynika, że oprócz ww. negocjacji, w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonywał on również liczne telefony oraz prowadził korespondencję e-mail w celach marketingowych i handlowych w zakresie oferowania usług pozwanej innym podmiotom. Dodatkowo Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadka J. P., że powód doprowadził do zawarcia przez pozwaną umowy z jedną firmą, w której pracował znajomy powoda. W ocenie Sądu II instancji, już sam fakt, że powód polecił pozwaną Spółkę swojemu znajomemu świadczy o tym, że powód poważnie traktował swoje obowiązki pracownicze i zależało mu na sukcesie pozwanej. Nie sposób bowiem uznać, aby powód tylko pozornie wykonywał pracę dla pozwanej i jednocześnie polecał usługi pozwanej swoim znajomym. Z powyższego wynika zatem, że powód faktycznie wykonywał swoją pracę aż do dnia 23 kwietnia 2015 r., wobec czego w ocenie Sądu Rejonowego, winien on zachować prawo do wynagrodzenia za ten okres czasu.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy zważył, że w okresie od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. powód niewątpliwie nie świadczył pracy na rzecz pozwanej Spółki. Podkreślił, że jak stanowi art. 80 zdanie 2 k.p., za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jedynie w sytuacji, gdy odrębne przepisy prawa pracy to przewidują. Sąd I instancji nadmienił, że w pozwanej Spółce nie funkcjonował żaden regulamin pracy, bądź regulamin wynagradzania, który mógłby być źródłem prawa pracy, stąd też należy poszukać szczególnych regulacji ustawowych, które mogą znaleźć w niniejszej sprawie zastosowanie. Wskazał, iż zgodnie z art. 81 § 1 k.p.

pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 60% jego dotychczasowego wynagrodzenia za pracę. Przesłankami przyznania takiego wynagrodzenia są gotowość pracownika do pracy oraz doznanie przez niego przeszkód ze strony pracodawcy. Jak wynika natomiast z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, powód nie mógł w okresie od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. wykonywać pracy na rzecz pozwanej Spółki, albowiem nie dysponował narzędziami pracy, które zdał w dniu 23 kwietnia 2015 r. Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego należało uznać, że powód przez czas okresu wypowiedzenia był gotowy do świadczenia pracy. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że w dniu 23 kwietnia 2015 r., powód co prawda oświadczył, że nie zamierza pracować dalej dla pozwanej Spółki, jednak z jego zeznań, jak i dokumentu wypowiedzenia wynika, iż był on świadomy tego, że musi pracować jeszcze przez 2-tygodniowy okres wypowiedzenia. Tym samym powód mając tę świadomość miał zamiar realizacji stosunku pracy przez okres wypowiedzenia. Praca ta została mu jednak uniemożliwiona, gdyż nie posiadał on telefonu służbowego, za pomocą którego mógłby się kontaktować z klientami, nie miał także dostępu do laptopa służbowego, z którego mógłby wysyłać wiadomości e-mail, dotyczące dalszych negocjacji z potencjalnymi kontrahentami.

Na tej podstawie, Sąd Rejonowy uznał, że spełnione zostały obie przesłanki z art. 81 § 1 k.p., wobec czego powodowi za okres od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. należy się wynagrodzenie w wysokości 60% wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Sąd I instancji wskazał, że wynagrodzenie powoda zapisane w umowie o pracę wynosiło 4.210,18 zł brutto miesięcznie. Podkreślił także, że powodowi należy się wynagrodzenie za cały kwiecień 2015 r. i pierwsze 9 dni maja 2015 r. Z tym, że w miesiącu kwietniu za okres od dnia 1 kwietnia do dnia 23 kwietnia należy mu się wynagrodzenie w wysokości 100%, zaś za okres od dnia 24 kwietnia do dnia 30 kwietnia należy mu się wynagrodzenie w wysokości 60%. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy dokonał stosownych wyliczeń, przyjmując, że wynagrodzenie powoda za okres od dnia 1 kwietnia do dnia 23 kwietnia 2015 r. powinno wynieść 3.227,80 zł ( $23/30 \times 4.210,18 \text{ zł} = 3.227,80 \text{ zł}$ ), wynagrodzenie za okres od dnia 24 kwietnia do dnia 30 kwietnia 2015 r. w wysokości 100% powinno wynieść 982,38 zł, zaś w związku z tym, że zgodnie z art. 81 § 1 k.p. powodowi należy się 60% tego wynagrodzenia ostatecznie należna mu kwota wynagrodzenia za ten okres powinna wynieść 589,43 zł ( $60\% \times 982,38 \text{ zł} = 589,43 \text{ zł}$ ) oraz, że za okres od dnia 1 maja do dnia 9 maja 2015 r. powodowi należy się wynagrodzenie w wysokości 60% wynagrodzenia należnego, a więc w wysokości 733,39 zł ( $9/31 \times 4.210,18 \text{ zł} = 1.222,31 \text{ zł}$ ;  $1.222,31 \text{ zł} \times 60\% = 733,39 \text{ zł}$ ). Podsumowując, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz P. T. (1) tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. kwotę w wysokości 4.550,62 zł ( $3.227,80 \text{ zł} + 589,43 \text{ zł} + 733,39 \text{ zł} = 4.550,62 \text{ zł}$ ).

W pozostałej zaś części, Sąd Rejonowy oddalił powództwo o zapłatę wynagrodzenia. Odnosząc się z kolei do daty początkowej naliczania odsetek, Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda świadczenie główne wraz z odsetkami od dnia 11 maja 2015 r. do dnia zapłaty, zgodnie z żądaniem powoda w tym zakresie, mając na uwadze że wynagrodzenie za pracę powinno być powodowi wypłacone najpóźniej w ostatnim dniu jego stosunku pracy, a więc w dniu 9 maja 2015 r.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd Rejonowy odniósł się do roszczenia powoda o wydanie mu świadectwa pracy za okres od dnia 10 marca 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Podkreślił, że jak ustalono w toku niniejszego postępowania, stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwaną Spółką rozwiązał się z dniem 9 maja 2015 r. Tym samym niezwłocznie po tym dniu pozwana Spółka powinna wydać powodowi świadectwo pracy, dokumentujące przebieg jego zatrudnienia oraz sposób jego zakończenia w formie wypowiedzenia przez pracownika. Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika jednak, że pozwana nie wydała powodowi takiego świadectwa pracy, stąd też jego roszczenie w tym zakresie należało uznać za zasadne.

Odnosząc się do roszczenia pozwanej Spółki (powoda wzajemnego) o zasądzenie na jej rzecz od powoda (pozwanego wzajemnego) odpowiedniej kwoty tytułem zwrotu wynagrodzenia za marzec 2015 r., Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 80 k.p., pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Jednocześnie w ocenie Sądu powód niewątpliwie wykonywał w marcu 2015 r. pracę na rzecz pozwanej Spółki, o czym świadczy korespondencja mailowa, z której wynika, że w imieniu pozwanej negocjował warunki zawarcia umów z potencjalnymi

kontrahentami. Pozwana wskazała jednak na regulację z art. 82 § 1 k.p., zgodnie z którą za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Sąd Rejonowy podkreślił, że warunkiem utraty prawa do wynagrodzenia z tytułu wadliwego wykonania produktów lub usług jest wina podmiotowa pracownika. Stwierdził także, że wynika stąd wymóg istnienia adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków przez konkretnego pracownika, a wykonaniem wadliwego produktu lub usługi. Ciężar udowodnienia tej winy spoczywa na pracodawcy.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego pozwana Spółka nie zdołała wykazać, aby powód w marcu 2015 r. nienależycie wykonywał swoje obowiązki, co miało skutkować wadliwym wykonaniem przez niego usług. Zdaniem Sądu w przypadku działalności pozwanej Spółki o wadliwym wykonaniu usługi można mówić w sytuacji, gdyby zostały zawarte umowy z kontrahentami i usługi wykonywane na podstawie tych umów przez pozwaną byłyby wadliwe. W rozpoznawanej sprawie ustalono, że pozwana nie zawarła z czterema kontrahentami, z którymi powód prowadził negocjacje, umów o świadczenie usług reklamowych. Nie sposób więc uznać, że w ogóle doszło do wadliwego wykonania usług (tym bardziej do wadliwego wykonania towarów – pozwana nie prowadziła bowiem działalności polegającej na wytworzeniu towarów). Tym samym nie było więc możliwości ustalania ewentualnej winy powoda przy wadliwym wykonaniu usługi – brak jest bowiem jakichkolwiek wykonanych usług. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy zważył, że nie jest zasadna argumentacja pozwanej Spółki, powołująca się na regulację z art. 82 k.p., jako podstawę jej roszczenia.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy przystąpił do oceny, czy roszczenie pozwanej (powoda wzajemnego) jest zasadne w oparciu o przepisy o zwrocie nienależnego świadczenia. W tym zakresie, Sąd I instancji powołał się na treść art. 410 § 1 k.c. w zw. z art. 405 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie, z którym ten, kto uzyskał nienależne świadczenie kosztem innej osoby jest zobowiązany do jego zwrotu. Wskazał, iż pozwana argumentowała, że wynagrodzenie wypłacone powodowi za jego pracę w marcu 2015 r. nie powinno być mu przekazane, albowiem w rzeczywistości nie miał on na celu doprowadzenia do zawarcia przez pozwaną, swojego pracodawcę, umów z podmiotami, z którymi negocjował w imieniu pozwanej. Zdaniem Sądu II instancji, argumentację pozwanej można więc ocenić z punktu regulacji dotyczącej nienależnego świadczenia. Zgodnie z art. 410 § 2 k.c. świadczenie jest nienależne, jeżeli ten kto je spełnił nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, albo jeżeli czynność prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia. Z kolei w myśl art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Stąd też można się zastanowić, czy powód w ogóle wykonywał swoją pracę, jeśli bowiem uznać, że swej pracy nie wykonywał, wówczas wynagrodzenie wypłacone mu przez pracodawcę mogłoby być uznane za świadczenie nienależne. Wtedy bowiem pracodawca nie jest obowiązany do wypłacenia wynagrodzenia dla pracownika za czas, w którym on pracy nie świadczy, o ile oczywiście nie zajdą szczególne wypadki przewidziane w Kodeksie Pracy (przykładowo art. 81 k.p.).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy w toku postępowania nie wynika, aby powód prowadził negocjacje z czterema potencjalnymi klientami pozwanej ze świadomością, że ostatecznie i tak nie doprowadzi do zawarcia umów przez Spółkę z tymi klientami. Z korespondencji e-mail, znajdującej się na k. 41 – 68 akt sprawy wynika, że powód, jako pracownik pozwanej Spółki prowadził normalną korespondencję z czterema podmiotami, prezentując im ofertę pozwanej, a także odpowiadając na pytania tych podmiotów. W każdym mailu powód posługiwał się formą maila zawierającą w stopce dokładne oznaczenie pozwanej Spółki, co automatycznie identyfikowało powoda, jako pracownika pozwanej, a więc jednocześnie te cztery podmioty, z którymi powód w imieniu pozwanej negocjował, miały świadomość, że w rzeczywistości negocjują warunki umowy z pozwaną Spółką, a nie tylko z powodem, jako osobą samodzielną, co do podpisania umowy. Sąd zaznaczył, że w tej korespondencji brak jest również śladu jakiegokolwiek złej woli powoda, który rzekomo nie chciał, aby pozwana finalnie zawarła jakąkolwiek umowę. Także i z pozostałego materiału dowodowego – w ocenie Sądu Rejonowego - nie wynika, aby powód w marcu 2015 r. nie chciał, aby pozwana zawarła umowę z którymkolwiek z podmiotów, z którymi negocjował.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie uznał, aby argumentacja pozwanej znajdowała jakiegokolwiek potwierdzenie w faktach. Sąd ocenił, że powód w marcu 2015 r. wykonywał swoją pracę zgodnie z powierzonymi mu obowiązkami,

wobec czego należy mu się wynagrodzenie za pracę wykonaną, zgodnie z art. 80 k.p. Tym samym nie sposób więc uznać wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w marcu 2015 r. za świadczenie nienależne. Zdaniem Sądu Rejonowego, również i na tej podstawie roszczenie pozwanej Spółki (powoda wzajemnego) podlegało oddaleniu.

W kwestii kosztów postępowania, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. mając na uwadze, że w zakresie powództwa głównego pozwana Spółka przegrała w 84% (powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty w wysokości 5.432,49 zł, zaś zasądzono ostatecznie kwotę w wysokości 4.550,62 zł, stanowiącą 84% kwoty dochodzonej pozwem), stąd też powinna ona ponieść koszty procesu w takiej proporcji. Sąd Rejonowy zważył, że koszty zastępstwa procesowego w związku z roszczeniem powoda głównego wynoszą 900,00 zł, zgodnie z regulacją z § 12 ust.1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu. To oznacza, że na rzecz powoda od pozwanej Spółki należało zasądzić tytułem kosztów zastępstwa w sprawie o roszczenie z powództwa głównego kwotę w wysokości 756,00 zł (84% x 900,00 zł = 756,00 zł). Jednocześnie Sąd Rejonowy zważył, iż nie można zapominać o tym, że powód przegrał w 16%, co z kolei oznacza, że od niego na rzecz pozwanej powinny być zasądzone koszty w wysokości 144,00 zł (16% x 900,00 zł = 144,00 zł). Po wzajemnym potrąceniu kosztów zastępstwa pozwana powinna na rzecz powoda zapłacić tytułem tych kosztów związanych z dochodzeniem z pozwu głównego kwotę w wysokości 612,00 zł (756,00 zł – 144,00 zł = 612,00 zł).

Sąd Rejonowy miał również na uwadze, że pozwana Spółka, jako powód wzajemny przegrała co do roszczenia objętego pozwem wzajemnym w całości. Z tego względu, Sąd zasądził na rzecz powoda (pозwanego wzajemnego) kwotę w wysokości 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanych z roszczeniem dochodzonym z pozwu wzajemnego. Łącznie więc Sąd Rejonowy zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz P. T. (1) kwotę 1.062,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (612,00 zł + 450,00 zł = 1.062,00 zł).

Sąd Rejonowy nakazał również pobrać do pozwanej Spółki kwotę w wysokości 228,00 zł, stanowiącą opłatę od pozwu obliczaną od ostatecznie zasądzonej na rzecz powoda kwoty wynagrodzenia, mając na uwadze, iż powód jako pracownik wnoszący pozew był zwolniony z mocy ustawy z obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu.

Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w toku postępowania zostały poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa koszty dojazdu dla świadka w wysokości 258,00 zł. Sąd I instancji nakazał więc pobrać od pozwanej Spółki również kwotę w wysokości 227,04 zł, stanowiącą 88% z kwoty 258,00 zł. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że należy jako wartość dochodzonych w postępowaniu roszczeń zsumować wartość roszczenia z pozwu głównego oraz z pozwu wzajemnego, co daje łącznie kwotę w wysokości 7.633,49 zł, z której powód wygrał, co do kwoty zasądzonej na jego rzecz oraz co do kwoty dochodzonej pozwem wzajemnym, gdyż powództwo wzajemne zostało oddalone. Łącznie więc powód wygrał w 88%, co oznacza, że w zakresie całego procesu pozwany przegrał w 88% i jest obowiązany zwrócić na rzecz Skarbu Państwa 88% kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa tytułem wydatków na koszty dojazdu dla świadka.

Sąd Rejonowy nakazał więc pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę w wysokości 455,04 zł (228,00 zł + 227,04 zł = 455,04 zł).

W pozostałej zaś części Sąd Rejonowy przejął koszty poniesione tymczasowo na rachunek Skarbu Państwa mając na uwadze, że nie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, który przemawiałby, zgodnie z regulacją z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, za pobraniem również od powoda części wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty w wysokości 3.062,02 zł, zgodnie z regulacją z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana (powód wzajemny), zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:**

**I. przepisów prawa materialnego, tj.:**

- art. 80 zdanie 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że P. T. (1) w marcu 2015 r. świadczył pracę na rzecz spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w sposób prawidłowy i w związku z tym przysługuje mu za ten okres pełne wynagrodzenie, w sytuacji gdy w ww. okresie czasu P. T. (1) świadczył na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. pracę w sposób wadliwy w związku z czym nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia za ten okres;

- art. 82 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że P. T. (1) przysługuje pełne wynagrodzenie za wykonywaną pracę w sytuacji, w której P. T. (1), co wynika z zeznań świadków H. T. i K. C. wadliwie wykonywał swoją pracę i pomimo zapewnień składanych podczas rozmowy o pracę nie przyciągnął do (...) Sp. z o.o. żadnych nowych klientów poza jednym, który był jego wieloletnim znajomym, ponadto nie wywiązywał się z powierzonych mu obowiązków, jak również dopuścił się naruszenia w postaci odbywania rozmów telefonicznych z potencjalnymi klientami ze swojego prywatnego numeru telefonu, a nie służbowego, czym wprowadzał klientów w błąd i w konsekwencji uniemożliwił po swoim odejściu ich kontakt z pozwaną Spółką;

- art. 81 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że P. T. (1) pomimo, iż nie świadczył od na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. pracy, przysługuje wynagrodzenie za okres od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r., w sytuacji gdy P. T. (1) w żaden sposób nie ujawnił przed pracodawcą swojej gotowości do pracy, a wobec złożonego oświadczenia, że podejmuje pracę u konkurencyjnego pracodawcy dotychczasowy pracodawca nie mógł choćby domniemywać jego gotowości do pracy, a zatem brak jest podstaw do wypłaty wynagrodzenia za ten okres czasu;

- art. 94 ust. 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że P. T. (1) nie został przedstawiony zakres obowiązków w związku z faktem, iż Załącznik do umowy nie został przez P. T. (1) podpisany w sytuacji, gdy z zeznań świadka K. C. wynika, że P. T. (1) poza Załącznikiem do umowy przedstawiono zakres obowiązków ustnie, a sam P. T. (1) podczas przesłuchania był w stanie szczegółowo określić zakres zadań, które należały do jego obowiązków w związku, z czym z okoliczności sprawy wynika, że P. T. (1) z zakresem obowiązków został faktycznie zaznajomiony.

**II. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:**

- dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w konsekwencji bezpodstawne odmówienie w całości wiarygodności zeznaniom świadków H. T. i K. C., jako zatrudnionym w spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. oraz jednoczesne bezkrytyczne danie wiary w całości zeznaniom powoda P. T. (1), a w rezultacie uznanie, że powód w marcu 2015r. prawidłowo wykonywał swoją pracę, że pozostawał w gotowości do świadczenia pracy w okresie od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r., w sytuacji gdy zeznania tych świadków były spójne i nie pozostawały ze sobą w sprzeczności, co więcej zatrudnienie w Spółce, będącej stroną pozwaną nie determinuje okoliczności, iż zeznania te stanowią jedynie „element strategii przyjętej na użytek tego postępowania”, a zeznania P. T. (1) były wewnętrznymi sprzeczne;

- poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego i w rezultacie uznanie, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r., gdyż pomimo tego, że nie świadczył pracy pozostawał on w gotowości do jej świadczenia, w sytuacji gdy P. T. (1) nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, aby w czasie przestoju pozostawał do dyspozycji pracodawcy i że uzewnętrznił w jakikolwiek sposób, iż w każdej chwili jest gotów podjąć pracę, a z zeznań świadka H. T. wynika, że powód opuścił zakład pracy mówiąc, że „nie będzie świadczył stosunku pracy dla Spółki”;

- poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń nie wynikających z przeprowadzonych dowodów w rezultacie czego, Sąd dokonał nadinterpretacji oświadczenia woli dotyczącego wypowiedzenia umowy o



pracę złożonego do akt niniejszej sprawy przez P. T. (1) pomimo, iż jego forma, a także zeznania świadka H. T. budzą wątpliwości, co do okoliczności jego rzekomego złożenia;

- poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń nie wynikających z przeprowadzonych dowodów w efekcie, czego Sąd I instancji z góry założył, że brak podpisu P. T. (1) pod Załącznikiem do umowy zawierającym zakres obowiązków pracownika jest równoznaczny z niedopełnieniem przez pracodawcę obowiązku zaznajomienia pracownika z zakresem jego zadań, w sytuacji gdy z zeznań świadków H. T. i K. C. wynika, że P. T. (1) zakres obowiązków został przedstawiony również ustnie, a sam powód podczas przesłuchania określił szczegółowo, co należało do jego obowiązków, w związku z czym miał on wiedzę w tym zakresie;

- art. 321 § 1 k.p.c. poprzez orzeczenie ponad żądanie powoda, albowiem Sąd I instancji orzekł obowiązek zapłaty przez pozwanego na rzecz powoda ustawowych odsetek za opóźnienie podczas, gdy powód żądał jedynie odsetek ustawowych.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 1,2,4,5,6,7 i oddalenie powództwa głównego w całości, a także o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, tak w zakresie powództwa głównego, jak i powództwa wzajemnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń nie wynikających z przeprowadzonych dowodów z zakresie przyjęcia, że w spornym okresie czasu powód prawidłowo wykonywał powierzonymu mu obowiązki, a w okresie od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. pozostawał w gotowości do pracy, której w rzeczywistości nie świadczył. W tej mierze, Sąd Rejonowy bezpodstawnie odmówił w całości wiarygodności zeznaniom świadków H. T. i K. C., opierając się jedynie na założeniu, że ich zeznania stanowią „strategię” opracowaną na potrzeby niniejszego procesu. Tymczasem brak jest podstaw, aby na tej podstawie uznać zeznania ww. świadków za niewiarygodne. Zeznania te bowiem były spójne i nie pozostawały ze sobą w sprzeczności. Świadkowie wskazali na szereg uchybień powoda podczas wykonywania sprawowanych przez niego obowiązków, a także zrozumiale i wiarygodnie przedstawili okoliczności rozwiązania współpracy z P. T. (1). Ponadto, zdaniem pozwanej, argumentacja Sądu I instancji jakby o braku wiarygodności świadków decydował fakt, iż obaj są pracownikami pozwanej Spółki, a dodatkowo H. T. pełni w Spółce funkcje zarządczą, w sytuacji gdy powód na zaprzeczenie twierdzeniom dwóch świadków przedstawił jedynie swoje zeznania nie potwierdzone żadnymi dokumentami, jest co najmniej wątpliwa. Sam fakt bycia pracownikiem strony postępowania w żadnej mierze nie może bowiem dyskredytować zeznań świadków. Skarżący zaznaczył także, powód podczas zeznań nie był w stanie chociażby w przybliżeniu podać jakie doświadczenie posiada w branży IT, niespójnie tłumacząc, że zmieniał wielokrotnie pracę i zajmował różne stanowiska nie tylko w branży IT, co tym bardziej czyni jego zeznania niezaskładającymi na wiarę. Ponadto Sąd I instancji przekroczył zasadę swobodnej oceny dowodów i dokonał nadinterpretacji oświadczenia woli dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę złożonego do akt niniejszej sprawy przez P. T. (1) pomimo, iż jego forma, a także zeznania świadka H. T. budzą wątpliwości, co do okoliczności jego rzekomego złożenia. Dokument ten nie jest bowiem opatrzony żadną datą sporządzenia. Nie został również podpisany przez pracodawcę, a sam powód nie przedstawił żadnych dowodów wskazujących na to, że w ogóle doszło do próby wręczenia niniejszego wypowiedzenia pracodawcy, która to próba miała rzekomo miejsce aż 7 dni po tym jak powód opuścił zakład pracy. Pomimo tego, Sąd I instancji w pełni dał wiarę treści i okolicznościom złożenia ww. dokumentu, wskazanym przez powoda, a z treści pisma wyciągnął nie tylko wniosek, że P. T. (1) miał świadomość, że obowiązuje go 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, choć informacja taka nie jest wskazana w niniejszym dokumencie, a fakt, że dokument nie jest opatrzony datą sporządzenia wyklucza możliwość przyjęcia takiego stanowiska.

W dalszej kolejności skarżący zarzucił, że Sąd I instancji błędnie uznał, że za okres od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. P. T. (1) należy się wynagrodzenie pomimo, iż w tym okresie czasu nie świadczył on pracy i nie pozostawał w gotowości do jej świadczenia na rzecz pozwanej Spółki. Skarżący wskazał, że P. T. (1) opuścił zakład pracy wskazując, iż nie będzie świadczył pracy na rzecz pozwanej Spółki, co zauważył i uwzględnił Sąd I instancji w swoich rozważaniach, czym nie pozostawił swojemu pracodawcy złudzeń, co do swojej rzekomej gotowości do pracy. Jednocześnie powód

po opuszczeniu zakładu pracy nie wskazywał swojego miejsca pobytu, nie kontaktował się również w żaden sposób z pracodawcą, a więc nie czynił nic, aby w jakikolwiek sposób uzewnętrznić swoją gotowość do świadczenia pracy. Ponadto – w ocenie skarżącego - sam fakt odebrania sprzętu pracownikowi nie determinuje konieczności wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, albowiem jest to tylko jedna z dwóch przesłanek wynikających z art. 81 § 1 k.p. tj. przeszkoda dotycząca pracodawcy. Drugą jest natomiast pozostawianie pracownika w gotowości do świadczenia pracy uzewnętrznione przed pracodawcą i jednoznacznie wskazujące na fakt, że pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy pomimo zaistniałych okoliczności czego w niniejszym stanie faktycznym brak. Wobec powyższego, skarżący wskazał, iż brak jest podstaw do wypłaty na rzecz powoda wynagrodzenia za okres od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. Sąd I instancji dokonał również błędnej wykładni art. 94 ust. 1 k.p., wywodząc, że jedyną właściwą formą zaznajomienia pracownika z jego obowiązkami jest forma pisemna i w związku z tym wobec braku podpisu P. T. (1) pod Załącznikiem do umowy należy z góry założyć, że zakres obowiązków nie został mu przedstawiony. Tymczasem ani z ww. przepisu, ani przyjętego orzecznictwa nie wynika jakoby forma pisemna była jedynym prawnie chronionym sposobem zaznajomienia pracownika z jego obowiązkami. Co ważniejsze sam powód podczas przesłuchania wymienił szczegółowo zakres swoich obowiązków wskazując również na procedury rejestracji klientów w systemie. Nie sposób zatem stwierdzić, że nie miał on wiedzy na temat tego, co należało do jego zadań. Zdaniem skarżącego, okoliczność ta potwierdza, że P. T. (1) musiał zostać zaznajomiony z obowiązkami ciężącymi na nim w związku z wykonywaną pracą. Na powyższe wskazują także zeznania świadków H. T. i K. C., którzy zeznali, że P. T. (1) został, poza przedstawieniem mu Załącznika do umowy, zaznajomiony z obowiązkami również ustnie, co było praktyką w pozwanej Spółce, ale również prawnie dopuszczalną formą przedstawienia pracownikowi jego obowiązków. Wobec powyższego, Sąd I instancji błędnie oparł swój osąd jedynie na dokumencie Załącznika do umowy bez uwzględnienia zeznań świadków, jak i twierdzeń samego powoda (apelacja k. 250-258).

***W odpowiedzi na apelację z dnia 1 lutego 2017 r., powód (pozwany wzajemny) wniosł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.***

W uzasadnieniu powód (pozwany wzajemny) wskazał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, a wyrok Sądu I instancji jest słuszny. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacji powód stwierdził, że nie można podzielić przytoczonego w apelacji argumentu strony pozwanej, jakoby przyjęta przez Sąd ocena dowodów prowadziły do kuriozalnych wniosków, że pozwany pracodawca nie miałby możliwości powoływania jakichkolwiek świadków na okoliczności związane z wykonywaniem pracy przez powoda. Zdaniem powoda, taki wniosek jest zbyt daleko idący. Powód wskazał, że chociaż okoliczność ta sama w sobie nie dyskwalifikuje całkowicie zeznań tych osób, to jednak w pełni zasadnie Sąd ocenił, że nie można zeznań tych traktować, jako dowodu z bezstronnych i obiektywnych świadków, a okoliczności przez nich wskazywane powinny być potwierdzone innymi dowodami. Nie ma zatem podstaw do uznania, że P. T. (1) nie wykonywał lub wadliwie wykonywał swoje obowiązki, co też prawidłowo ustalił Sąd I instancji. Powód podkreślił także, że był on gotowy świadczyć pracę w trakcie 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Stwierdził, że reakcja H. T., polegająca na nakazaniu mu zwrotu laptopa, telefonu komórkowego oraz samochodu służbowego była jednak wyraźnym sygnałem, że pozwana Spółka zwalnia go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, przedmioty te były podstawowymi narzędziami pracy powoda, a ich zwrot uniemożliwił powodowi wykonywanie obowiązków pracowniczych. Na tej podstawie powód uznał, że zarzut naruszenia art. 80 zd. 1 k.p. i art. 82 § 1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia art. 94 pkt. 1 k.p., powód podniósł, że nawet przyjęcie prezentowanego przez pozwanego stanowiska, że przekazanie pracownikowi zakresu jego obowiązków może być dokonane w formie innej niż pisemna, nie pozwala przyjąć, że w tej konkretnej sprawie, powód rzeczywiście został z tymi obowiązkami zapoznany, a tym bardziej, że został on zapoznany z obowiązkami w dokładnie takim samym zakresie, jaki zawiera wskazany załącznik do umowy. Zdaniem powoda okoliczność, że został on zaznajomiony z częścią obowiązków, które wymieniał tzw. „załącznik”, nie miała wpływu na istotę sprawy. Obowiązek wpisywania danych klientów do systemu nie był bowiem kwestionowany. Jednocześnie pozwany nie przedstawił żadnych przekonujących dowodów na to, że powód nieprawidłowo wywiązywał się z tego obowiązku. Za taki dowód nie sposób uznać zeznań H. T. i K. C., którzy sugerowali, że powód celowo wpisywał do systemu błędne

dane. Zeznania te są wewnętrznie sprzeczne i nie znajdują potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Zdaniem powoda za bezzasadny należało uznać także zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd Rejonowy ponad żądanie powoda, mające polegać na zasądzeniu na rzecz powoda ustawowych odsetek za opóźnienie, podczas, gdy powód żądał jedynie odsetek ustawowych. W tym względzie, powód wskazał, że pozew został wniesiony w dniu 22 maja 2015 r., a więc jeszcze przed dniem 1 stycznia 2016 r., kiedy weszła w życie ustawa z dnia 9 listopada 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw. To dopiero przepisami tej ustawy przypisano odrębne nazwy odsetkom ustawowym z tytułu opóźnienia oraz zwykłym odsetkom kapitałowemu. Z kolei oczywistym jest, że użyte w pozwie sformułowanie odsetki ustawowe odnosiło się do odsetek z art. 481 § 2 k.c., które na moment wnoszenia pozwu również były określane mianem „odsetek ustawowych” (odpowiedź na apelację k. 280-284).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się niezasadna. Sąd Okręgowy podziela ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd I instancji oraz ustalenia faktyczne przez ten Sąd poczynione i przyjął je za własne, nie widząc potrzeby ich ponownego przytaczania. Zdaniem Sądu Okręgowego, również dokonana przez Sąd Rejonowy ocena materialnoprawna powództwa jest prawidłowa.

Sąd Okręgowy nie podziela żadnego z zarzutów pozwanej podniesionych w złożonej przez nią apelacji. Po pierwsze, nieskuteczne okazały się zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem, których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia. Z całą stanowczością podkreślić należy, że nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę apelującą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd I instancji. Apelujący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c., tj. 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACa 1075/12).

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja strony pozwanej nie spełnia tych wymogów, a okoliczności w niej podniesione nie podważają skutecznie dokonanej przez Sąd I instancji oceny materiału dowodowego. Apelująca w niczym nie dowiodła, aby Sąd Rejonowy wydający zaskarżony wyrok wykazał się brakiem logiki, doświadczenia życiowego, zdrowego rozsądku, czy też naruszył przepisy prawa. Co więcej, strona pozwana nawet nie podjęła trudu, aby przedstawić alternatywny niż ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny. W apelacji nie wskazano również na czym miałyby polegać prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego. Apelująca ograniczyła się wyłącznie do wskazania, że Sąd Rejonowy dokonał dowolnej, a nie wszechstronnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszej sprawie polegającej na błędnym przyjęciu, że P. T. (1) w marcu 2015 r. świadczył pracę na rzecz spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w sposób prawidłowy i w związku z tym przysługuje mu za ten okres pełne wynagrodzenie za pracę. Pozwana wskazała wyłącznie, iż w jej ocenie, powód świadczył w tym okresie pracę w sposób wadliwy i z tego względu za ten okres czasu nie przysługuje mu wynagrodzenie. Takie stanowisko strony pozwanej nie znajduje jednak oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Wskazać bowiem należy, że już sam charakter pracy powoda podważa tezę pracodawcy odnośnie tego, iż wbrew zapewnieniom złożonym podczas rozmowy kwalifikacyjnej, powód nie pozyskał do (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. żadnych nowych klientów. Jest okolicznością powszechnie znaną, że praca przedstawiciela handlowego polega na pozyskiwaniu dla określonego pracodawcy

potencjalnych klientów, co jest jednak procesem długotrwałym i skomplikowanym, albowiem polega na zachęcaniu do nawiązania kontaktów handlowych, zaprezentowaniu oferty handlowej, a następnie na podtrzymywaniu z klientami dobrych relacji za pomocą kontaktów: osobistych, pisemnych, a przede wszystkim mailowych i telefonicznych. Budowanie dobrych relacji z klientem ma zazwyczaj charakter długotrwały i złożony i wymaga od pracownika dużego nakładu sił i środków. Praca powoda na stanowisku specjalisty (...) ds. Obsługi Klientów obejmowała szereg działań marketingowo-sprzedażowych, polegających na uświadamianiu klientów o istnieniu określonych narzędzi promocji w internecie, uzyskiwaniu od klienta informacji, dotyczących jego celów marketingowych, a na tej podstawie dobór określonych narzędzi promocyjno-sprzedażowych np. w postaci pozycjonowania stron internetowych oraz prowadzenia internetowych kampanii reklamowych. Praca powoda polegała zatem na wykonywaniu szeregu działań, które dopiero po dłuższym czasie mogły, aczkolwiek nie musiały doprowadzić do finalizacji w postaci sprzedaży usług pozwanej Spółki. Aby doprowadzić do pozyskania nowego klienta powód musiał wielokrotnie podejmować tego typu czynności, przekonując potencjalnego klienta, że pozwana jest w stanie najlepiej spośród innych konkurencyjnych firm, dostosować narzędzia promocji w internecie do potrzeb klienta. Powód wykonywał te czynności przez około półtora miesiąca i w tym okresie czasu udało mu się doprowadzić do zainteresowania ofertą pozwanej kilka dużych firm m.in. (...) S.A., (...) Bank S.A., (...) S.A. W realiach rozpoznawanej sprawy brak jest również dowodów na to, że to niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych przez powoda uniemożliwiło zrealizowanie określonych planów sprzedażowych, założonych przez pozwaną Spółkę. W tym względzie wskazać bowiem należy, że powód rozpoczął pracę w dniu 10 marca 2015 r., a zatem pozwana zarzucając mu wadliwe świadczenie pracy w marcu 2015 r., odwołuje się do okresu, obejmującego wyłącznie kilkanaście dni. Z kolei jak już zostało wskazane wykonywane przez powoda obowiązki służbowe, polegające na złożonym i wieloetapowym procesie dotarcia do określonego kręgu odbiorców, zaoferowania im usług oraz przekonania do skorzystania z nich, wymagają odpowiedniego czasu. Z tego względu, zarzuty nieprawidłowego wykonania pracy i niepozyskania klientów dla pozwanej Spółki są niezasadne, albowiem nie uwzględniają specyfiki pracy, jaką świadczył powód oraz krótkiego okresu czasu jej wykonywania.

W tym miejscu podkreślić należy, że stosunek pracy jest relacją dwustronną, w skład której wchodzi dwa podstawowe zobowiązania wzajemne: pracownicze – do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, i pracodawcy – do zatrudniania pracownika i świadczenia na jego rzecz wynagrodzenia. Treść stosunku pracy nie ogranicza się zatem tylko do wymienionych obowiązków i uprawnień jego stron, ponieważ uzupełniona być musi także o wiele uprawnień i obowiązków, które wynikają z czynności prawnej nawiązującej ten stosunek, ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów. Niektóre z tych obowiązków precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika, warunkujących kontynuowanie więzi prawnej zwanej stosunkiem pracy. Pracodawca może stawiać pracownikowi wymagania tak, aby pracownik był dla niego rentowny. Wymagania te jednak nie mogą być nader wygórowane. Pracownik musi mieć możliwość sprostania im podczas swojego normalnego czasu pracy. W realiach rozpoznawanej sprawy, zachowanie powoda, jak i jego stosunek do pracy stanowiły okoliczności subiektywne – to od powoda zależało jak będzie podchodził do danej sprawy i ile wysiłku będzie wkładał w to, aby osiągnąć zakładane przez pozwaną Spółkę minimum sprzedażowe. Należy mieć jednak na uwadze również i inne okoliczności, mogące mieć wpływ na rozmiar oraz tempo osiąganych przez powoda rezultatów pracy, do których zaliczyć należy koniunkturę rynku, kryzys gospodarczy, czy też inne niezależne od niego czynniki, które miały wpływ na to, że klienci nie decydowali się na proponowane przez niego produkty. Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż początkowo powód musiał odbyć przeszkolenie, aby zapoznać się z produktami oferowanymi przez pozwaną Spółkę, jej strategią sprzedaży oraz sposobem pracy, co wymagało poświęcenia odpowiedniego czasu. Na brak osiągnięcia przez powoda konkretnych efektów pracy, mogły mieć zatem wpływ opisane powyżej czynniki zewnętrzne, które spowodowały, iż pomimo tego, że powód realizował wszystkie powierzone mu obowiązki pracownicze, to nie mógł osiągnąć określonego planu sprzedażowego, założonego przez pozwaną Spółkę, co tym samym czyniło go pracownikiem nierentownym. Wskazać jednak należy, że jak wynika ze specyfiki stosunku pracy, pracodawca jest podmiotem, który ponosi wiele „ryzyk” w czasie trwania stosunku pracy. Jednym z nich jest ryzyko osobowe. Zgodnie z przyjętym w doktrynie poglądem na to ryzyko składa się ponoszenie przez pracodawcę odpowiedzialności za skutki niezawinionych błędów pracownika. Teza ta znalazła potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego

gdzie wprost wskazano, że „pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności do wykonywania pracy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2014 roku, III PK 50/13). Podobnie sytuacja kształtuje się, jeśli pracodawca przyjmie do pracy osobę, która nie spełnia stawianych jej wymagań albo przestaje spełniać te wymagania. W takim przypadku pracodawca ponosi ryzyko i wszystkie konsekwencje swojego wyboru - nie może jednak odmówić wypłaty wynagrodzenia pracownikowi z tego względu. Ważne jest natomiast, że w celu redukcji swojej odpowiedzialności oraz ewentualnych strat pracodawca ma możliwość rozwiązania z takim pracownikiem umowy o pracę.

W ocenie strony pozwanej, dowodem na wadliwe świadczenie przez powoda pracy były także zeznania świadka M. S. oraz treść pisma, sporządzonego przez Spółkę (...) z siedzibą w W. z dnia 4 lutego 2016 r. Zdaniem Sądu Okręgowego fakt, że to pracownik banku – M. S. rozesłał zapytania ofertowe na świadczenie usług pozycjonowania, nie oznacza jednak, że powód nie wykonywał żadnych działań na rzecz zawarcia umowy z tą Spółką. Powyższe wynika nie tylko z treści ww. dokumentu, ale również z zeznań złożonych przez wskazanego powyżej świadka w toku postępowania przed Sądem I instancji. W piśmie z dnia 4 lutego 2016 r. zostało bowiem wskazane, że w ramach negocjacji ze Spółką (...) z siedzibą w W., pozwaną Spółkę reprezentował właśnie powód. Z kolei świadek M. S. zeznał, iż pamięta, że prowadził w imieniu banku negocjacje z P. T. (1), który działał w imieniu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Fakt prowadzenia takich negocjacji potwierdził także świadek H. T. na rozprawie w dniu 20 stycznia 2016 r. Prowadzenie negocjacji w imieniu pozwanej Spółki niewątpliwie stanowiło element wykonywania obowiązków służbowych, wynikających z umowy o pracę i jest dowodem na to, że powód dokładał starań, aby osiągnąć pożądaną efekt w postaci pozyskania klienta. To, że umowy pomiędzy tymi Spółkami ostatecznie nie zostały zawarte, nie może stanowić okoliczności przemawiającej za tym, że powód nie wykazywał się zaangażowaniem właściwym z punktu widzenia realizacji powierzonych mu obowiązków pracowniczych, na co wpływ mogły mieć opisane powyżej czynniki zewnętrzne bądź chociażby krótki okres czasu wykonywania zleconych zadań. Jednocześnie pozwana zarzuciła, że powód realizując powierzone mu obowiązki pracownicze był nastawiony na osiągnięcie własnych korzyści, aniżeli na podniesienie obrotów pozwanej Spółki, działając na własne nazwisko, a nie w imieniu (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z załączonej do akt sprawy korespondencji e-mail, prowadzonej przez powoda i P. T. (2), ówczesnego Prezesa Zarządu (...) S.A. z siedzibą w W. wynika jednak wniosek przeciwny, a mianowicie, że powód w stopce każdego e-maila umieszczał nazwę i logo pozwanej Spółki, co czyni nieuprawnionym twierdzenie, że powód pracował wyłącznie na własne nazwisko, a P. T. (2) nie łączył go z firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Słusznie zresztą zauważył Sąd I instancji, że gdyby powód rzeczywiście nie chciał pracować dla dobra swojego zakładu pracy, lecz „na własne nazwisko”, to z pewnością nie poleciłby swojemu znajomemu zawarcia umowy właśnie z pozwaną Spółką. Pozwana nie może także podnosić, iż z uwagi na fakt, że praca powoda opierała się głównie na prowadzeniu korespondencji e-mail, a nie na bezpośrednim kontakcie z klientem, była ona bezwartościowa. Wymiana e-maili z przedstawicielami zainteresowanych Spółek jest bowiem normalną metodą pozyskiwania klientów w ramach pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego i zazwyczaj stanowi etap początkowy przedstawienia oferty firmy, co w przyszłości może prowadzić do rozpoczęcia negocjacji handlowych i zakupu konkretnej usługi handlowej. Nie jest też prawdą, że była to jedyna aktywność powoda w ramach pracy na rzecz pozwanej Spółki, albowiem prowadził on z klientami także rozmowy telefoniczne, jak również bezpośrednio się z nimi spotykał. Powód wykazywał także pozytywne nastawienie do powierzonych mu zadań oraz zaangażowanie w prowadzenie bieżących spraw handlowych firmy. Wskazać przy tym należy, że świadkowie H. T. i K. C. nie przedstawili żadnych konkretnych okoliczności, które świadczyłyby o zaniedbaniach, czy też nieprawidłowościach w wykonywaniu pracy przez powoda. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, brak jest zatem podstaw do uznania, że powód nie wykonywał lub wadliwie wykonywał swoje obowiązki służbowe, co też prawidłowo ustalił Sąd I instancji.

Jednocześnie w stanie faktycznym niniejszej sprawy uprawnione było domaganie się przez powoda wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w oparciu o treść art. 81 k.p. Z treści tego przepisu wynikają dwie przesłanki nabycia prawa do takiego wynagrodzenia: po pierwsze – gotowość pracownika do wykonywania pracy, po drugie zaś – doznanie przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przepis art. 81 § 1 k.p. ma zastosowanie w sytuacji, w której pomimo stawienia się w zakładzie pracy, pracownik nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do świadczenia pracy. Wobec ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie należy przyjąć, że zakład pracy utrudniał powodowi wykonywanie pracy

w okresie wypowiedzenia, tj. w okresie od dnia 24 kwietnia 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. W dniu 23 kwietnia 2015 r. H. T. zażądał bowiem od powoda natychmiastowego zwrotu wszystkich narzędzi pracy, w tym laptopa, telefonu komórkowego oraz samochodu służbowego marki T. (...). H. T. stwierdził wtedy, że jest to ostatni dzień pracy powoda i że od tej chwili nie ma on prawa pojawiać się w siedzibie pozwanego. Pozbawienie powoda narzędzi pracy oraz zakaz wstępu na teren siedziby pracodawcy oznaczało zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Powód nie posiadając telefonu służbowego i laptopa, nie mógł wykonywać połączeń telefonicznych oraz wysyłać wiadomości e-mail do potencjalnych klientów pozwanej Spółki. Nie mając wstępu na teren siedziby pracodawcy powód nie mógł także wykonywać innych obowiązków pracowniczych. Przysługiwał mu jednak płatny okres wypowiedzenia. Strony podpisały bowiem umowę o pracę na czas określony, obejmujący trzy miesiące. W istocie była to jednak umowa na okres próbny, o czym pozwana poinformowała powoda w momencie jej zawierania. W tym miejscu wskazać należy, że przepis art. 81 k.p. posługuje się pojęciem gotowości do pracy. Przepisy prawa pracy nie zawierają jednak definicji gotowości do pracy. Z orzecnictwa Sądu Najwyższego oraz z dorobku doktryny wynika, iż powszechnie przyjmuje się, że przyjęcie gotowości do pracy pracownika ma miejsce w sytuacji łącznego wystąpienia: zamiaru wykonywania pracy, faktycznej możliwości wykonywania pracy, zewnętrznego wyrazu woli świadczenia pracy oraz pozostawania w dyspozycji podmiotu zatrudniającego przez cały czas niemożności wykonywania pracy. Pod pojęciem gotowości do pracy rozumie się stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem oraz na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59). Pozostawanie w faktycznej gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p. nie w każdym wypadku jest jednak równoznaczne z fizyczną obecnością pracownika w miejscu pracy. Ustalenie tej faktycznej gotowości inne jest w sytuacji, gdy pracodawca uznaje gotowego do pracy pracownika za swojego pracownika, a inne jest w sytuacji, gdy pracodawca stwierdza, że strony nie łączy już stosunek pracy. Podkreślić należy, że pozwany nie uważał powoda za swojego pracownika od czasu złożenia przez niego wypowiedzenia w dniu 23 kwietnia 2015 r. Na powyższe wskazuje chociażby fakt, że w tym dniu odebrał on powodowi wszelkie niezbędne narzędzia do pracy, jak również zabronił wpuszczać go na teren siedziby pozwanej Spółki. W takim wypadku dyspozycyjność pracownika nie wymagała jego fizycznej obecności w miejscu świadczenia pracy, albowiem pozwany pracodawca skutecznie uniemożliwił mu dalsze świadczenie pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 2003 r., I PKN 345/02, stwierdził, że w sytuacji, gdy pracodawca bezprawnie nie dopuszcza pracownika do pracy pozostawanie w gotowości do świadczenia pracy ma miejsce również w sytuacji, gdy pracownik pozostaje w innym wskazanym przez siebie miejscu, niż miejsce pracy. Powód przebywał natomiast w miejscu znanym pracodawcy - pozwana знаła adres powoda. Sąd Okręgowy, podzielając rozważania Sądu Rejonowego uznał zatem, że powód pozostawał w gotowości do pracy w spornym okresie czasu i z tego tytułu należy mu się prawo do pełnego wynagrodzenia.

Na marginesie wskazać tylko należy, że pozwana podnosiła również, że za okres od dnia 8 maja 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. wynagrodzenie powodowi się nie należy, gdyż w tym okresie pobierał on zasiłek chorobowy. Twierdzenie to nie jest jednak zasadne. Jak wynika z dokumentacji załączonej do akt niniejszej sprawy, a przede wszystkim z treści decyzji ZUS z dnia 29 czerwca 2015 r., powód istotnie był niezdolny do pracy w okresie od dnia 8 maja 2015 r. do dnia 4 czerwca 2015 r., jednakże zasiłku z tego tytułu nie otrzymał, gdyż pozwana nie opłacała składek ZUS za okres od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 9 maja 2015 r. Decyzja organu rentowego stanowi zatem dowód nie tylko na to, że powodowi należy się wynagrodzenie za cały sporny okres, lecz również jest dowodem na to, że powód nie prowadził działalności konkurencyjnej, gdyż przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z dokumentacji załączonej do akt sprawy nie wynika także, aby powód podjął pracę w firmie konkurencyjnej, bądź też rozpoczął działalność o profilu tożsamym do profilu pozwanej Spółki. Powód jest zatrudniony w podmiocie o profilu działalności odmiennym od profilu działalności (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Abstrahując od powyższego, wskazać także należy, że powoda nie obowiązuje zakaz konkurencji, o którym mowa w pkt. 4.3 umowy o pracę, tj. przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, ponieważ umowa o pracę nie przewidywała odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że w myśl normy art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Stosownie zaś do treści art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik, mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na który umowa o zakazie konkurencji została zawarta, w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Umowa taka wymaga zatem określenia okresu obowiązywania zakazu i wysokości odszkodowania należnego pracownikowi, które postanowienie nie zostało zawarte w treści umowy o pracę, łączącej powoda z pozwaną Spółką. Ponadto w toku postępowania przed Sądem I instancji, nie zostało wykazane, aby w trakcie trwania stosunku pracy powód naruszył zakaz konkurencji, której to okoliczności pozwana w żaden sposób nie udowodniła. Mając na uwadze wszystkie wskazane powyżej okoliczności, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacji w zakresie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 80, art. 81 § 1 i art. 82 § 1 k.p. nie zasługują na uwzględnienie.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 94 pkt. 1 k.p., podnieść należy, że w umowie o pracę obowiązkowo pracodawca winien określić rodzaj pracy, którą ma wykonywać pracownik. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o zakresie jego obowiązków, jednak forma skonkretyzowania szczegółowych obowiązków pracownika nie jest sztywno określona. Możliwe jest więc dokonanie tego w osobnym dokumencie, jakim jest zakres obowiązków. Sporządzenie tego dokumentu nie jest jednak obowiązkowe. Zakres sprecyzowanych obowiązków powinien odpowiadać rodzajowi umówionej pracy, określonej w umowie o pracę. Jeżeli zakres obowiązków wykracza poza rodzaj umówionej pracy, pracodawca może wymagać wykonania tych obowiązków, tylko gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Pracownik może bowiem odmówić wykonywania obowiązków, które nie mieszczą się w rodzaju umówionej pracy. Za takie postępowanie pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem stosunku pracy. Pracownik nie ma obowiązku podpisywania przekazanego mu zakresu obowiązków. Jeżeli pracodawca konkretyzuje lub aktualizuje obowiązki pracownika w granicach rodzaju pracy określonej w umowie o pracę, pracownik nie może odmówić jego przyjęcia. Przyjęcie do wiadomości zakresu obowiązków nie musi być tożsame z jego podpisaniem. Jeśli więc pracownik akceptuje przekazany mu zakres obowiązków, lecz go nie podpisze, to mimo to pracodawca spełni ciężący na nim obowiązek poinformowania pracownika o jego zakresie obowiązków. Jak wynika z okoliczności rozpoznawanej sprawy, powód został zapoznany z częścią obowiązków, które wymieniał tzw. „załącznik” do umowy o pracę. Fakt ten nie miał jednak większego wpływu na istotę sprawy, albowiem wskazywany przez pozwaną obowiązek wprowadzania danych klientów do systemu nie był przez strony kwestionowany, a powód sam wskazał, że należało to do jego kompetencji. Pozwany nie przedstawił jednak żadnych wiarygodnych dowodów na to, że powód nieprawidłowo wywiązywał się z tego obowiązku, celowo wpisując do systemu błędne dane. Zeznania świadków H. T. i K. C. w tym zakresie nie znalazły pokrycia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym a były wewnętrznie sprzeczne, albowiem świadek H. T., powołując się na powyższą okoliczność, nie potrafił jednocześnie wskazać, z czego wynikały obowiązki powoda, ani nie sprecyzował dokładnie jaki był ich zakres. Mając na uwadze powyższe, zarzut naruszenia przepisu art. 94 pkt. 1 k.p. również nie zasługiwał na uwzględnienie.

Bezzasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd I instancji ponad żądanie powoda, mające polegać na zasądzeniu na jego rzecz ustawowych odsetek za opóźnienie, podczas gdy powód żądał jedynie odsetek ustawowych. W tym miejscu wskazać należy, że w dniu 1 stycznia 2016 r., weszła w życie ustawa z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw, która wyraźnie zróżnicowała m.in. dotychczasowe odsetki ustawowe, przysługujące z tytułu opóźnienia (art. 481 § 2 k.c.), oraz zwykle, kapitałowe (art. 359 § 2 k.c.). Zróżnicowała je zarówno poprzez wskazanie odmiennych mechanizmów ich obliczania (rezygnując z delegacji do ich ustalania w drodze rozporządzenia), jak i przypisanie im odrębnych nazw. Co do odsetek z art. 359 § 2 k.c. pozostawiono nazwę „odsetki ustawowe”, zaś w odniesieniu do odsetek z art. 481 § 2 k.c. zmieniono ich nazwę z „odsetek ustawowych” na „odsetki ustawowe za opóźnienie”. W ustawie o terminach zapłaty w transakcjach handlowych wprowadzono z kolei „odsetki ustawowe za opóźnienie w transakcjach handlowych” (art. 4 pkt. 3). W realiach rozpoznawanej sprawy, pozew został wniesiony w dniu 22 maja 2015 r., a więc jeszcze przed dniem 1 stycznia 2016 r., czyli przed wejściem w życie przepisów, które przypisały odrębne nazwy odsetkom ustawowym z tytułu opóźnienia oraz zwykłym odsetkom kapitałowym. Jest zatem oczywiste, że użyte w pozwie sformułowanie „odsetki ustawowe” odnosiło się do odsetek z art. 481 § 2 k.c.,

które na moment wniesienia pozwu również były określane mianem „odsetek ustawowych”. Z tego względu, zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. nie mógł zasługiwać na uwzględnienie.

Reasumując - argumentacja oraz zarzuty zaprezentowane w apelacji nie mogły spowodować zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie powództwa głównego i oddalenia powództwa w całości ani też zmianę wyroku w zakresie powództwa wzajemnego i zasądzenia od powoda (pozwanego wzajemnego) kwoty żądanej w pozwie wzajemnym. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt. 1 sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 2 pkt. 3 w związku z § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądzając od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda P. T. (1) kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (pkt. 2 wyroku).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Anna Kozłowska-Czabańska

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Włodzimierz Czechowicz