

Sygn. akt I ACa 357/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie I Wydział Cywilny w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Dorota Markiewicz

Protokolant: Magdalena Turek

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2022 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa L. K.

przeciwko Związkowi (...) w Polsce

o zapłatę

na skutek apelacji obu stron

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 20 stycznia 2022 r., sygn. akt I C 1565/19

**I. oddała obie apelacje;**

**II. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.**

Dorota Markiewicz

**Sygn. akt I ACa 357/22**

## UZASADNIENIE

W dniu 12 listopada 2019 r. L. K. skierował przeciwko Związkowi (...) w Polsce z siedzibą w W. ( (...)) pozew o zapłatę 140 000 euro wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od 12 listopada 2019 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za szkodę w postaci niewypłaconego przez pozwanego wynagrodzenia za okres 14 miesięcy (od lipca 2019 r. do końca sierpnia 2020 r.). Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W dalszym toku postępowania strona powodowa zmodyfikowała żądanie w zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, domagając się ich w wysokości trzykrotnej stawki minimalnej ze względu na zwiększony nakład pracy pełnomocnika związany ze specyfiką kontraktów sportowych, dużą wartością przedmiotu sporu oraz precedensowy charakter sprawy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2022 r. Sąd Okręgowy w Warszawie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 80 000 euro wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty (punkt pierwszy orzeczenia) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt drugi orzeczenia). Nadto, orzekając w przedmiocie

kosztów procesu, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18 587 zł tytułem ich zwrotu (punkt trzeci orzeczenia).

Z ustaleń faktycznych leżących u podstaw orzeczenia Sądu Okręgowego wynika, że w dniu 4 lipca 2016 r. Związek (...) w Polsce z siedzibą w W. zawarł z L. K. kontrakt trenerski, zgodnie z którym (...) powierzył L. K. funkcję trenera głównego kadry narodowej seniorów kobiet, akceptując jednocześnie zatrudnienie trenera w klubie (...) do 30 czerwca 2018 r. (§ 1 ust. 1 kontraktu). Kontrakt zawarty został na czas określony od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2020 r. (§ 12 kontraktu).

Zakres zadań trenera określony został w § 2 kontraktu oraz w załączniku nr 1. Zakres zadań członków sztabu szkoleniowego reprezentacji określał załącznik nr 2 (§ 1 ust. 2 i 3 kontraktu). Zgodnie z § 2 kontraktu L. K. zobowiązał się do:

- a) udziału w kursokonferencjach szkoleniowych organizowanych (lub współorganizowanych) przez (...) lub Ministerstwo Sportu i Turystyki,
- b) powstrzymywania się od publicznych wypowiedzi godzących w dobre imię (...), jego władz i członków,
- c) współpracy z rzecznikiem prasowym (...) oraz mediami, w tym do udziału w konferencjach prasowych przeprowadzonych przez (...) lub organizatorów imprez z udziałem reprezentacji narodowej seniorów,
- d) współpracy z dyrektorem sportowym (...) w zakresie spraw związanych ze szkoleniem,
- e) udzielenia pisemnej zgody na wykorzystanie wizerunku jako trenera, w szczególności imienia, nazwiska, głosu, występu sportowego i obrazu dla celów promocyjnych, reklamowych i innych celów gospodarczych (...), w tym również jego sponsorów i partnerów,
- f) złożenia i udzielenia zgody na rozpowszechnianie swojego autografu w oryginale, jako faksymilia bądź w formie drukowanej dla celów promocyjnych, reklamowych i innych celów gospodarczych (...).

Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, za wykonanie zadań wymienionych w § 1 i § 2 L. K. przysługiwało wynagrodzenie miesięczne w wysokości 5 000 euro brutto (§ 3 ust. 1 kontraktu).

Nadto, jak ustalił Sąd Okręgowy, strony określiły, że w przypadku wygaśnięcia współpracy L. K. z klubem (...), przy jednoczesnym niepodjęciu współpracy z jakimkolwiek innym klubem, zakres obowiązków wynikających z kontraktu zwiększy się, jak również zwiększy się wynagrodzenie należne trenerowi. Wysokość wynagrodzenia ulegała w takim przypadku zwiększeniu o 100%, natomiast zwiększenie zakresu obowiązków będzie określone w załączniku nr 4 (§ 3 ust. 3 kontraktu).

Wynagrodzenie płatne było na wskazany przez trenera rachunek bankowy w terminie do drugiego dnia miesiąca, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu w którym strony podpisały kontrakt. Niezależnie od wynagrodzenia określonego w § 3 ust. 1 kontraktu, trener mógł otrzymać premię na zasadach określonych w § 10 (§ 3 ust. 5 kontraktu).

Zgodnie z § 10 kontraktu realizacja zadań trenera objętych kontraktem miała być poddawana ocenie po zakończeniu każdej z imprez głównych określonych w załączniku nr 1. Pozytywne wyniki oceny mogły stanowić podstawę do przyznania trenerowi premii.

Zakres czynności trenera kadry narodowej seniorek w piłce ręcznej został określony nadto w załączniku, zgodnie z którego punktem 1 obejmował sprawy dotyczące:

- 1) przygotowania i udział kadry narodowej seniorek w piłce ręcznej do startu w imprezach głównych w okresie od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2020 r.,

- 2) uzyskania awansu do Igrzysk Olimpijskich w 2020 r.,
- 3) uzyskania awansu do finałów Mistrzostw Europy w 2018 r. oraz Mistrzostw Świata w 2017 i 2019 r.,
- 4) kierowania zespołem szkoleniowym kadry narodowej kobiet,
- 5) współpracy z trenerami klubowymi, szkolącymi zawodniczki kadry narodowej w piłce ręcznej i rozwoju tego sportu, a w szczególności ukierunkowania szkolenia grup młodzieżowych pionu żeńskiego we współpracy z dyrektorem sportowym (...).

W punkcie 2 załącznika wskazano, że przez imprezy główne w rozumieniu pkt 1) rozumie się grupowe mecze kwalifikacyjne do Mistrzostw Europy 2018 r. oraz mecze play – off do Mistrzostw Świata 2017 r. i 2019 r., a także turniej kwalifikacyjny do Igrzysk Olimpijskich T. 2020 oraz udział w tych Igrzyskach (pkt 3 załącznika). Natomiast zgodnie z pkt 4 przez zadania wymienione w pkt 5) rozumiano w szczególności świadczenie usług doradztwa na rzecz zawodniczek i trenerów klubów ligowych piłki ręcznej oraz przygotowanie informacji zawierających uwagi o przebiegu szkolenia centralnego zawodniczek oraz wytyczne do ich szkolenia w klubach.

Z dalszych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że L. K. był oceniany przez zawodniczki jako trener, który sumiennie koordynował zespołem, miał także dobre relacje z pozostałymi członkami kadry. W początkowym etapie współpracy z nowym trenerem atmosfera panująca w zespole była dobra. Trener nawiązał prawidłowe relacje z podopiecznymi, nie dochodziło do konfliktów, bądź zatargów, cieszył się także zaufaniem zespołu. Dał się poznać jako trener, który wykazuje wyrozumiałość w kwestiach prywatnych problemów zawodniczek. Zawodniczki zgłaszały uwagi i zastrzeżenia trenerowi, który samodzielnie (zgłoszenie do (...)) potrzeby zatrudnienia psychologa, co zostało spełnione) lub poprzez członków sztabu szkoleniowego (organizacja zgrupowań, przejazdów, posiłków) podejmował stosowne działania.

Po objęciu kadry przez L. K. jednym z jego głównych celów było zbudowanie nowego zespołu, wprowadzeniu do stałego składu większej liczby nowych zawodniczek, co spowodowało spadek osiągnięć zdobywanych przez kadre. Reprezentacja uzyskiwała słabe, poniżej oczekiwań (...), wyniki na Mistrzostwach Europy i Świata w latach 2017 – 2018 i nie uzyskała kwalifikacji do Igrzysk Olimpijskich w 2020 r. Atmosfera w zespole ulegała stopniowemu pogorszeniu z powodu braku wyników sportowych, co skutkowało także podziałem wewnątrz drużyny na zawodniczki popierające i niepopierające metod pracy L. K. jako trenera. Wystąpił także konflikt z członkiem sztabu, P. A. (1), odpowiedzialną za analizę wideo, w ocenie której L. K. przykładał do tego aspektu szkolenia zbyt małą wagę. Niektóre zawodniczki sygnalizowały także, że trenerzy ich macierzystych klubów ignorują propozycje trenera kadry narodowej oraz sztabu medycznego reprezentacji.

Jak ustalono w sprawie, w dniu 4 lipca 2019 r. w W. odbyło się zebranie rady trenerów (...), podczas którego L. K. złożył sprawozdanie z całocięgowego okresu pracy z reprezentacją, a także odpowiadał na zadane pytania. Po analizie złożonego sprawozdania rada trenerów (...) dokonała oceny pracy L. K. na stanowisku trenera głównego kadry narodowej seniorek od dnia 1 września 2016 r. do dnia zebrania i głosami 4 do 1 wydała negatywną opinię w sprawie dotychczasowej pracy na stanowisku trenera głównego kadry narodowej kobiet.

Pismem z dnia 19 lipca 2019 r. (...) skierował do L. K. rozwiązanie kontraktu, skuteczne z dniem otrzymania pisma. Jako podstawę rozwiązania wskazano art. 750 k.c. w zw. z art. 746 § 1 k.c., a jako przyczynę utratę zaufania do L. K. jako trenera głównego kadry narodowej seniorek. W piśmie wyjaśniono, że utrata zaufania spowodowana została stałym, od momentu przejęcia kadry w 2016 r. spadkiem poziomu sportowego zawodniczek kadry narodowej, wskutek czego drużyna kobiet nie uzyskała awansu do Mistrzostw Świata w 2019 r. oraz Igrzysk Olimpijskich w 2020 r. Zaznaczono także, że sukcesem nie zakończyły się również występy kadry w Mistrzostwach Świata w 2017 r. oraz Mistrzostwach Europy w 2018 r.

W dniu 16 października 2019 r. w siedzibie Związku (...) w Polsce spotkali się Dyrektor Biura (...) H. S., starszy specjalista do spraw prawnych (...) r.pr. R. C. oraz pełnomocnik L. K. – r.pr. M. S.. Przedmiotem spotkania

była możliwość zawarcia ugody przedsądowej w sporze w związku z rozwiązaniem kontraktu trenerskiego. Po przedstawieniu swoich stanowisk strony nie doszły do porozumienia, na okoliczność czego uczestniczący sporządzili w dniu 17 października 2019 r. notatkę ze spotkania.

L. K. podjął w listopadzie 2019 r. pracę w charakterze koordynatora integracji imigrantów w Niemczech, a latem 2021 r. pracę jako trener – doradca w III lidze.

Zważywszy na ustalone okoliczności sprawy, Sąd Okręgowy zakwalifikował zawarty przez strony kontrakt jako umowę z art. 750 k.c. W tym kontekście uwzględnił, że w § 2 kontraktu oraz w załączniku do kontraktu określono przedmiot umowy, który zobowiązywał L. K. jako trenera do określonej współpracy z (...), a także przygotowania i udziału kadry narodowej w wyszczególnionych wydarzeniach sportowych. Powodowi, zgodnie z § 3 kontraktu, przysługiwało wynagrodzenie nie za osiągnięcie określonego rezultatu (wykonanie dzieła), lecz za prowadzenie kadry reprezentacji. Zatem, według spostrzeżeń Sądu pierwszej instancji, przedmiot umowy nie poddawał się sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych, bowiem umowa nie określała cech indywidualizujących. Nieosiągnięcie przez kadrę wyników założonych przez (...) nie mogło być kwalifikowane ani jako wada, ani jako nienależyte wykonanie umowy przez powoda. Jak ustalono w stanie faktycznym, powód prowadził zespół w sposób prawidłowy, sumiennie angażował się w obowiązki trenera, nawiązał prawidłowe relacje z zawodniczkami, dobrze współpracował z pozostałymi członkami sztabu.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby powód wykonał zlecenie w sposób niewłaściwy czy niestaranny, w szczególności nie wykazał, aby podczas wykonywania przez powoda obowiązków trenera kierowane były do niego zastrzeżenia ze strony (...).

W tym miejscu Sąd pierwszej instancji odnotował, że w skierowanym do powoda w lipcu 2019 r. oświadczeniu o wypowiedzeniu kontraktu jako podstawa wypowiedzenia została wskazana utrata przez (...) zaufania do trenera w związku z brakiem osiągnięcia przez prowadzoną przez niego kadrę wyników sportowych, których osiągnięcie zostało założone przez związek. W świetle ustalonych i omówionych wcześniej okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego, nieosiągnięcie oczekiwanych przez (...) wyników sportowych przez reprezentację kobiet prowadzoną przez powoda nie mogło być uznane za ważne powody w świetle art. 746 § 1 k.c., bowiem powód nie był zobowiązany do osiągnięcia określonych rezultatów, lecz do starannego wykonywania pracy trenera. Poza niespornym faktem braku oczekiwanych wyników sportowych, strona pozwana nie wykazała takich zachowań powoda, które obiektywnie oceniane mogłyby uzasadniać zarzut utraty zaufania, a w szczególności nie strona pozwana nie wykazała, żeby powód był nielojalny względem (...), wykonywał zlecone mu czynności bez należytej staranności, w tym dopuszczał się jako trener kadry zaniedbań i nie angażował się w koordynowanie zespołu, a wręcz przeciwnie, oceniany był zarówno przez zawodniczki jako profesjonalista. Jak podkreślił Sąd pierwszej instancji, osiągnięcie przez kadrę założonych przez (...) wyników sportowych nie było zależne wyłącznie od powoda, bowiem, co oczywiste, na sukces drużyny w grze zespołowej składa się cały szereg czynników, m.in. zaś dyspozycja poszczególnych reprezentantek kadry, współpraca z pozostałymi członkami zespołu, współpraca z trenerami klubowymi zawodników.

Mając na uwadze powyższe, zważywszy na treść art. 361 § 1 i 2 k.c. oraz art. 362 k.c., Sąd Okręgowy stwierdził, że poniesiona przez powoda szkoda odpowiada zasadniczo wynagrodzeniu, które powód uzyskalby w czasie dalszego wykonywania umowy, a więc przez kolejnych czternaście miesięcy: od lipca 2019 r. do końca sierpnia 2020 r. Zgodnie z kontraktem powód miał otrzymywać 5 000 euro miesięcznie, a w razie zakończenia wykonywania pracy w klubie, w którym pracował w czasie zawarcia kontraktu z (...) i niepodjęcia współpracy z innym klubem, miał otrzymywać 10 000 euro. Gdyby zatem kontrakt trwał na zasadach obowiązujących w dacie jego wypowiedzenia, powód uzyskalby wynagrodzenie w kwocie co najmniej 70 000 euro i maksymalnie 140 000 euro.

Ustalając wysokość należnego powodowi odszkodowania, Sąd Okręgowy miał na uwadze, oceniając przyczynienie się powoda do rozmiarów szkody, możliwości zarobkowe powoda warunkowane jego wiedzą i doświadczeniem w pracy trenera. Zauważył, że wypowiedzenie powodowi kontraktu trenerskiego nastąpiło bez uprzedzenia w okresie letnim, zatem – w świetle doświadczenia życiowego – nie był on w stanie niezwłocznie podjąć innego zatrudnienia

w charakterze trenera, zaś wystarczającym do podjęcia starań o uzyskania nowego kontraktu trenerskiego był okres dwumiesięczny. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji przyjął, że szkoda, której rozmiarów powód nie mógł swym należytych staraniem zmniejszyć, odpowiada wynagrodzeniu za dwa pierwsze miesiące w kwocie po 10 000 euro miesięcznie oraz za kolejnych 12 miesięcy w kwocie po 5000 euro miesięcznie, łącznie kwocie 80 000 euro (2 x 10 000 euro + 12 x 5 000 euro = 80 000 euro).

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Zważył, że powód poniósł koszty procesu w kwocie: 29 952 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, 10 800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa – łącznie 40 769 zł. Pozwany poniósł koszty w kwocie 10 800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa – łącznie 10 817 zł. Łącznie koszty procesu wyniosły zatem 51 586 zł. Mając na uwadze fakt, że powód wygrał proces w 57% (80 000 x 100 / 140 000), zasądzone od Związku (...) w Polsce na rzecz L. K. tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 18 587 zł [51 586 zł x 57% = 29 404 zł (koszty obciążającej pozwanego) – 10 817 zł (koszty poniesione przez pozwanego) = 18 587 zł].

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w punkcie II. oraz III. We wniesionej apelacji powód podniósł następujące zarzuty:

1) naruszenia prawa procesowego, mającego wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błąd w ustaleniach faktycznych stanowiący podstawę rozstrzygnięcia w zakresie ustalenia wysokości zasądzonego powodowi odszkodowania, sprowadzający się do błędnego przyjęcia, wbrew zgromadzonego w sprawie materiałowi dowodowemu, iż powód w chwili zakończenia pracy u pozwanego zarabiał kwotę 5000 euro, podczas, gdy w rzeczywistości przez cały okres pracy u pozwanego zarabiał w rzeczywistości 10 000 euro, przy czym zgodnie z umową łączącą go z pozwanym, do 30 czerwca 2017 r. otrzymywał 5 000 euro od klubu macierzystego (...) O. i 5 000 euro od pozwanego, a od 1 lipca 2017 r. 10 000 euro już tylko od pozwanego. Tak więc błąd poczyniony przez Sąd Okręgowy sprowadza się de facto do nieprawidłowego ustalenia wysokości wyrządzonej powodowi szkody, poprzez nieuwzględnienie żądanej kwoty do wysokości dodatkowo 60 000 euro;

2) naruszenia prawa materialnego tj. art. 361 § 2 k.c. poprzez niezastosowanie tego przepisu i nie uwzględnienie w całości korzyści, które powód mógł uzyskać, gdyby nie zdarzenie w postaci bezprawnego rozwiązania z nim umowy zlecenia w zakresie kwoty 60 000 euro, której Sąd Okręgowy nie uwzględnił przy wyrokowaniu;

3) naruszenia prawa materialnego tj., art. 362 k.c. poprzez błędne zastosowanie przy wyrokowaniu zasady miarkowania wyrażonej w tym przepisie, w sytuacji, gdy powód w żaden sposób nie przyczynił się do powstania szkody, a wprost przeciwnie, zawarł z pozwanym umowę zlecenia realizował w sposób „właściwy i staranny”.

Mając powyższe na względzie, powód wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dalszej kwoty 60 000 euro z odsetkami ustawowymi za opóźnienie począwszy od 10 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego za II i I instancję według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda jako całkowicie bezzasadnej i zażądał zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. co do rozstrzygnięcia zawartego w punktach I. i III. orzeczenia. We wniesionej apelacji pozwany zarzucił Sądowi pierwszej instancji:

1) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności poprzez uznanie, że z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie wynika, iż powód „prowadził kadrę narodową w sposób prawidłowy, sumiennie angażował się w obowiązki trenera, nawiązał prawidłowe relacje z zawodniczkami, dobrze współpracował z pozostałymi członkami sztabu”, podczas gdy znaczna część przesłuchanych zawodniczek oraz członków sztabu szkoleniowego zgłaszała istotne zastrzeżenia co do sposobu prowadzenia kadry, metod szkoleniowych i kompetencji trenera, atmosfery w drużynie, wyników zespołu i – co szczególnie ważne w kontekście

oceny ważnych powodów rozwiązania umowy z powodem – kwestionowała możliwość dalszej z nim współpracy na stanowisku trenera kadry narodowej;

2) sprzeczność (a właściwie brak poczynienia jakichkolwiek) ustaleń faktycznych dotyczących wysokości szkody poniesionej przez powoda na skutek rozwiązania kontraktu i arbitralne przyjęcie, że szkoda ta wyraża się w kwocie wynagrodzenia, które przysługiwałoby powodowi do końca trwania umowy z pozwanym, podczas gdy przy ocenie wysokości ewentualnie należnego powodowi odszkodowania należało wziąć pod uwagę nie tylko wysokość utraconego wynagrodzenia, ale także możliwości zarobkowe powoda, w tym możliwość podjęcia przez powoda pracy na rzecz klubu lub innej reprezentacji, brak udokumentowanych działań po stronie powoda mających na celu zmniejszenie wysokości szkody (art. 362 k.c.), wysokość zarobków, które mógłby osiągnąć powód w tym samym okresie, a także wydatków, które zaoszczędził na skutek rozwiązania umowy (metoda dyferencyjna ustalania wysokości szkody);

3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 746 § 1 zd. 2 k.c. w związku z art. 750 k.c. poprzez jego błędną wykładnię sprowadzającą się do uznania, że fakt dołożenia przez przyjmującego zlecenie należytej staranności przy realizacji zlecenia jest wystarczający do uznania, że nie zachodzą „ważne powody” (w rozumieniu analizowanego przepisu) uzasadniające rozwiązanie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy dot. umowy zlecenia), a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zaistniały ważne powody zakończenia współpracy z powodem;

4) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez uznanie za udowodnioną wysokość szkody poniesionej rzekomo przez powoda, podczas gdy powód nie naprowadził w niniejszym postępowaniu jakichkolwiek dowodów, które umożliwiłyby ustalenie wysokości rzeczywiście poniesionej szkody, z uwzględnieniem zarobków, które powód uzyskał lub mógł uzyskać w okresie, do którego trwać miał kontrakt z pozwanym, jak również zaoszczędzonych w związku z tym przez powoda wydatków i kosztów.

W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego – według norm przypisanych oraz kosztów postępowania odwoławczego w tym kosztów zastępstwa procesowego – według norm przepisanych. W apelacji sformułowano również wniosek ewentualny o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Apelacja pozwanego nie jest zasadna. Sąd Apelacyjny nie dostrzega sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym w zakresie ustalenia, iż powód dochował należytej staranności przy wykonywaniu zlecenia. Wprawdzie część zawodniczek przesłuchanych w charakterze świadków (K. A., K. G. i K. G.) zeznała, że nie widziała możliwości dalszej współpracy z powodem, to jednak nie przedstawiła konkretnych zastrzeżeń do jego pracy czy zachowania, które taką współpracę uniemożliwiały. Jednocześnie druga grupa zawodniczek (A. P., A. Z. i R. R.) taką możliwość widziała i wypowiadała się pozytywnie o pracy powoda i jego postawie wobec zespołu.

Zeznania P. A. są mało konkretne, a dodatkowo ich oceny należy dokonać z uwzględnieniem faktu, że była z powodem skonfliktowana.

Znamienne jest przy tym, że sam skarżący nie potrafi wskazać wypowiedzi świadków formułujących konkretne zarzuty wobec powoda, bo trudno za takowe uznać stwierdzenie, że w porównaniu z poprzednim trenerem była duża różnica na niekorzyść powoda względnie, że organizacja pracy w dużej mierze spoczywała na P. A..

Tym bardziej takich konkretów trudno poszukiwać w zeznaniach pozostałych świadków.

Zgodzić się trzeba z apelowującym, że w drużynie piłkarek ręcznych trenowanej przez powoda istniał podział i wewnętrzny konflikt, jednak brak jest dowodów pozwalających na ustalenie przyczyny takiego stanu rzeczy. Część świadków odwołała się do słabych wyników zespołu, jednak jest to wyjaśnienie enigmatyczne, a w szczególności nie stanowiące dowodu, że przyczyną podziału była osoba trenera.

Wbrew tezie skarżącego z dowodów osobowych nie wynika, na czym konkretnie miałyby polegać zastrzeżenia co do metod szkoleniowych powoda poza zbyt małym wykorzystaniem nagrań wideo ani co do organizacji pracy trenera – jedyna uwaga w tej kwestii pochodzi od P. A. i jest ogólnikowa.

Pozwany twierdzi, że na lapidarność i lakoniczność wypowiedzi świadków wpłynęła ich pisemna forma, jednak dostrzec też trzeba, że pozwany treść zeznań, nie oponował przeciwko takiemu trybowi prowadzenia postępowania dowodowego, nie wnosił także o uzupełnienie tych zeznań względnie odebranie ich w innej formie, choćby w ramach zdalnej rozprawy.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 746 § 1 zd. 2 k.c. w związku z art. 750 k.c. W judykaturze i doktrynie ugruntowany jest pogląd, że utrata zaufania zleceniodawcy do zleceniobiorcy uzasadnia rozwiązanie umowy zlecenia. Stanowisko to jest aktualne także na gruncie umowy o świadczenie usług.

Podstawowym celem normy wyrażonej w art. 746 § 1 zd. drugie k.c. jest ochrona interesu zleceniobiorcy przez naprawienie szkody, jaką poniósł w wyniku przedterminowego zakończenia stosunku prawnego zlecenia bez ważnej przyczyny. Ustawodawca - wychodząc z założenia, że stosunek prawny zlecenia opiera się na szczególnej relacji zaufania stron - pozwala na zakończenie tej relacji z woli dającego zlecenie "w każdym czasie", równoważąc jednocześnie interes także drugiej strony, przez umożliwienie jej uzyskania odszkodowania wówczas, gdy układ relacji stron nie stwarzał uzasadnionej podstawy do wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2020 r., V CSK 492/18, LEX nr 3077028). Sąd Apelacyjny powyższe stanowisko podziela. Oznacza to, że dla zakwalifikowania utraty zaufania do zleceniobiorcy jako ważnego powodu rozwiązania umowy zlecenia jest ustalenie, że owa utrata zaufania jest usprawiedliwiona okolicznościami, a zatem ma obiektywne podstawy. W przeciwnym wypadku umowa zlecenia również może zostać wypowiedziana, ale w takim wypadku zleceniobiorca ma podstawy do żądania odszkodowania. Ciężar dowodu istnienia ważnych powodów do wypowiedzenia umowy spoczywa na zleceniodawcy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wnioszek Sądu Okręgowego, że pozwany nie wykazał, by utrata zaufania do powoda była uzasadniona, jest trafny. Niewątpliwie ocena pracy trenera sportowego dokonywana jest przez pryzmat wyników jego podopiecznych, a w przypadku kadry narodowej piłkarek ręcznych wyniki te były istotnie gorsze niż w okresie pracy poprzedniego trenera. Rację ma jednak Sąd Okręgowy, wskazując, że piłka ręczna to sport zespołowy, a wyniki drużyny zależne są nie tylko od trenera, ale także od zawodniczek i czynników zewnętrznych. Wprawdzie trener jest osobą decydującą o doborze zawodniczek do kadry, niemniej jego wybór jest w sposób naturalny ograniczony, a dyspozycja sportowa piłkarek jest uwarunkowana nie tylko metodami treningowymi, lecz także predyspozycjami, pracowitością, determinacją, stanem zdrowia, sytuacją osobistą itp. Wspomnieć przy tym trzeba o zeznaniach zawodniczek, iż szefowie ich klubów ignorowali wskazania powoda co do konkretnych zawodniczek.

Kadra pod kierownictwem trenera nie uzyskała awansu na igrzyska olimpijskie w 2020 r., który to cel był zapisany w umowie, ale wydaje się, że było to do przewidzenia, skoro słabe wyniki uzyskiwała również w poprzednich latach. Jak wynika z odpowiedzi na pozew, kadra senierek w 2017 r. zajęła przedostatnie miejsce w fazie grupowej, nie kwalifikując się do fazy finałowej Mistrzostw Świata, a w 2018 r. zajęła ostatnie miejsce w fazie grupowej Mistrzostw Europy, nie wygrywając żadnego meczu i nie kwalifikując się do finału. Dodatkowo skład kadry zmienił się w stosunku do kadry kierowanej przez poprzedniego trenera. Tymczasem pozwany nie zaoferował żadnego materiału dowodowego wskazującego, że przed zebraniem Rady Trenerów (...) w dniu 4 lipca 2019 r. przez ponad 2,5 roku obowiązywania umowy władze Związku kierowały wobec powoda jakiegokolwiek zastrzeżenia, uwagi czy upomnienia, a i treść protokołu tego Zebrania świadczy o wymianie poglądów pomiędzy jego uczestnikami, natomiast nie o stawianiu powodowi zarzutów np. niewłaściwej pracy czy nieumiejętności doboru kadry.

W tym stanie rzeczy nagle wypowiedzenie umowy bez uprzedniego zgłoszenia powodowi dostrzeżonych uchybień przy jednoczesnym niskim poziomie sportowym kadry na przestrzeni co najmniej dwóch lat poprzedzających rozwiązanie umowy i braku konkretnych zarzutów wobec jego pracy może być uznane za rezultat utraty zaufania wobec powoda, ale przy braku wykazania, że tę utratę usprawiedliwiały okoliczności, nie może być oceniona jako ważny powód wypowiedzenia w rozumieniu art. 746 § 1 k.c. Nie można zakwestionować uprawnienia związku sportowego do rozwiązania umowy z trenerem, pod wodzą którego zespół nie uzyskał spodziewanych wyników, ale jednocześnie związek ten musi liczyć się z konsekwencjami nieudowodnienia takiemu trenerowi uchybień w jego pracy przy rozstrzygnięciu zasadności żądania odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy.

Sąd Apelacyjny nie podziela zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym czy też braku tych ustaleń co do ustalenia wysokości szkody powoda. Zgodzić się trzeba, że powód nie udowodnił działań mających na celu zmniejszenie zakresu szkody, jednak Sąd Okręgowy ustalił wysokość szkody z uwzględnieniem tej okoliczności. Sąd ten wziął niewątpliwie pod uwagę możliwości zarobkowe powoda, skoro za okres przekraczający dwa pierwsze miesiące po rozwiązaniu umowy przyjął, że powód mógł uzyskiwać dochody na poziomie dochodów uzyskiwanych przez powoda w niemieckim klubie już w trakcie obowiązywania kontraktu stron. Brak jest podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie to mogło być wyższe, bowiem wynagrodzenie uzyskiwane przez powoda na podstawie przedmiotowej umowy wynikało z jej specyfiki – prowadzenia kadry narodowej. Doświadczenie życiowe podpowiada, że nie jest to zatrudnienie częste na rynku trenerskim, jest to praca dla nielicznych i niełatwa do uzyskania. Nie ma jakichkolwiek dowodów, iż powód miał choćby potencjalnie szansę na tego typu pracę po przedterminowym rozwiązaniu umowy z pozwanym. Dlatego też ustalenia i szacunki Sądu Okręgowego są racjonalne i logiczne, w tym również przyjęcie dwóch miesięcy jako realnego okresu niezbędnego na znalezienie pracy.

Powyższe rozważania czynią bezzasadnym także zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. Wprawdzie powód istotnie nie zaoferował żadnych dowodów na okoliczność bezskutecznego poszukiwania pracy porównywalnej choćby z zatrudnieniem przez klub z pierwszej ligi niemieckiej, jednak pozostały materiał dowodowy umożliwiający porównanie dochodów powoda w klubie niemieckim i w uzyskiwanych w wykonaniu przedmiotowej umowy wystarczał do ustalenia wysokości szkody.

Sam mechanizm oszacowania szkody był prawidłowy. Gdyby powód nadal realizował kontrakt trenerski, uzyskiwałby dochody z niego wynikające. Ewentualne zaoszczędzenie mogłoby mieć miejsce wówczas, gdyby z wykonywaniem kontraktu łączyły się jakieś wydatki z jego strony, niewystępujące po jego zakończeniu. Na takowe nie wskazywała żadna ze stron, więc obecnie odwoływanie się przez pozwanego w tym kontekście do metody dyferencyjnej nie jest skuteczne.

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy są prawidłowe i Sąd Apelacyjny przyjmuje je za własne.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony. Wbrew twierdzeniu apelującego Sąd Okręgowy nie przyjął, iż w chwili rozwiązania umowy stron wynagrodzenie powoda wynosiło 5000 euro. Z pisemnych motywów rozstrzygnięcia wynika bowiem, że Sąd pierwszej instancji ustalił, iż wprawdzie w § 3 ust. 1 kontraktu wskazano wynagrodzenie w wysokości 5000 euro brutto, ale jednocześnie z § 3 ust. 3 kontraktu przewidziano, że w przypadku wygaśnięcia współpracy z niemieckim klubem i niepodjęcia współpracy z innym klubem wynosić ono będzie 10 000 euro brutto przy jednoczesnym zwiększeniu zakresu jego obowiązków. Takie też założenie co do wysokości utraconych dochodów przyjął Sąd Okręgowy, o czym świadczy jego wyliczenie na karcie 10 uzasadnienia wyroku (k 348verte). Z tego zróżnicowania wynagrodzenia wynika także ustalenie tego Sądu, że powód mógł uzyskać za pozostały do końca umowy okres wynagrodzenie w wysokości 70 000 euro – 140 000 euro.

Zatem wbrew stanowisku powoda ani z umowy stron, ani z innych dowodów nie wynika, by zgodny zamiar stron obejmował od początku wynagrodzenie w kwocie 10 000 euro, z czego połowę miał wypłacać niemiecki klub.



Nie doszło też do naruszenia art. 361 § 2 k.c. Zgodnie z tym przepisem naprawienie szkody obejmuje także utracone korzyści, a zatem przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej jest w tym wypadku wykazanie, że powód w następstwie niewykonania zobowiązania przez pozwanego utracił korzyści w postaci należnego wynagrodzenia. Ciężar dowodu tej okoliczności po myśli art. 6 k.c. spoczywa na powodzie. W niniejszej sprawie dla określenia wysokości utraconych korzyści nie jest wystarczające ustalenie wysokości wynagrodzenia należnego powodowi z tytułu przedmiotowego kontraktu, lecz zbadanie czy po przedwczesnym rozwiązaniu umowy stron powód mógłby podjąć inne zatrudnienie i jakie dochody mógłby uzyskać. Szkoda bowiem w takim wypadku obejmowałaby co najwyżej kwotę 5000 euro miesięcznie, bowiem takie wynagrodzenie było przewidziane w kontrakcie w wypadku podjęcia zatrudnienia przez powoda dodatkowego zatrudnienia. Nadto zauważyć trzeba, że sam powód przyznał w apelacji, iż niemiecki klub wypłacał mu wynagrodzenie w wysokości 5000 euro miesięcznie. Dlatego też przyjęcie szkody powoda na poziomie 5000 euro jest niewadliwe. Jest to różnica pomiędzy wynagrodzeniem z umowy stron a wynagrodzeniem możliwym do uzyskania przez powoda. Sąd Okręgowy uwzględnił także okres przejściowy na poszukiwanie tegoż zatrudnienia.

Powód nie próbował zaś nawet wykazywać, że okres ten był zbyt krótki względnie, że mimo poszukiwań nie mógł znaleźć innej pracy. Poprzestał na głośnym zaprzeczaniu takiej możliwości. Tymczasem nie zasługuje na wiarę jego twierdzenie, że jego pozycja jako trenera była gorsza niż w okresie, kiedy współpracował z niemieckim pierwszoligowym klubem – wszak następnie był trenerem reprezentacji narodowej, a więc pełnił funkcję prestiżową. Nieprzerwanie działał w branży trenerskiej, więc teza skarżącego o wypadnięciu z rynku trenerskiego jest bezzasadna i nieudowodniona.

Sąd Okręgowy obliczył wysokość szkody powoda, kierując się art. 322 k.p.c., pozwalającym na jej oszacowanie wypadku trudności w jej ścisłym udowodnieniu i zdaniem Sądu Apelacyjnego powód nie przedstawił argumentów podważających sposób rozumowania tego Sądu.

Dostrzec też trzeba, że powód nie zaoferował dowodów na okoliczność wysokości swoich dochodów w okresie objętym umową, a przez część tego czasu pracował. Okoliczność, że nie wykonywał wówczas pracy trenera, nie dowodzi niemożności znalezienia w 2019 r. takiego zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny nie podziela też zarzutu naruszenia art. 362 k.c. Po pierwsze Sąd Okręgowy w żadnym miejscu uzasadnienia wyroku nie przypisał powodowi przyczynienia się do powstania szkody, a jedynie stwierdził, że co do szkody obejmującej wynagrodzenie za okres dalszy niż dwa miesiące po rozwiązaniu kontraktu powód mógł swoim staraniem zmniejszyć jej zakres. Sąd Apelacyjny akceptuje to wnioskuje z uwagą, że powód nie udowodnił, by nie mógł zminimalizować szkody poprzez podjęcie innego zatrudnienia z wynagrodzeniem na poziomie wynagrodzenia płaconego przez niemiecki klub. Okoliczność, że powód podjął pracę w innej branży, nie przesądza o tezie przeciwnej, zaś fakt, że w następnym roku zatrudnił się w klubie gorszej klasy za niższe wynagrodzenie również nie dowodzi, iż w 2019 r. nie mógł uzyskać lepszej oferty, bowiem to właśnie w 2020 r. można było uznać, iż powód wypadł z rynku trenerskiego po ponad rocznej przerwie. Powód nie zaoferował jakichkolwiek dowodów potwierdzających, że wcześniej poszukiwał pracy w zawodzie trenera i poszukiwania te zakończyły się niepowodzeniem.

Z tych względów Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku na mocy art. 385 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c., znosząc wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego.

Dorota Markiewicz